

2004 연구보고서 230-7

고용보험제도 시행 10년과 여성근로자 : 여성근로자의 고용보험 수급실태와 효과 분석

연구책임자 : 김 종 숙 (본원 연구위원)

공동연구자 : 문 유 경 (본원 연구위원)

김 영 옥 (본원 연구위원)

강 민 정 (본원 연구위원)

발 간 사

1995년 7월 1일 고용보험제도가 시행된 이후 이제 10년을 맞이하였습니다. 그간 우리나라 노동시장은 많은 변화를 거듭하여 왔고 그 중심에 여성근로자가 위치하고 있습니다. 비정규직의 여성화, 암묵적 차별관행의 지속, 기업내에서의 지위 등 여성근로자는 불안정한 취업자 지위를 크게 탈피하고 있지 못한 실정입니다. 고용보험제도는 고용조정, 원활화 및 경제의 효율성 제고, 실직근로자의 생활안정과 재취업촉진, 직업훈련의 활성화와 경쟁력 강화, 인력수급 원활화 등의 목적으로 수행되고 있습니다. 제도의 양적 확산이 빠르게 이루어지고 있음에도 불구하고 여성근로자의 고용보험 가입 및 정책 수혜면에서 여전히 많은 문제점을 가지고 있는 것을 알 수 있습니다. 향후 고용보험이 노동시장의 안전망 구축을 위한 제도로 확고하게 자리잡기 위하여 고용보험제도에서 여성근로자의 현황을 파악하고 여성근로자 친화적 발전방안을 모색하는 작업은 현 시점에서 매우 필요한 것이라고 볼 수 있습니다.

본 연구에서는 고용보험제도를 둘러싼 여성근로자 실태를 파악하여 문제점과 발전방안을 도출하고자 하였습니다. 이를 위하여 고용보험자료를 성별로 분리하여 실태를 파악하는데 중점을 두고 연구를 진행하였습니다. 고용보험 가입자 분석을 시작으로 대표적인 사업인 고용안정사업, 직업훈련사업, 실업급여 사업을 중심으로 여성근로자의 고용보험 가입 및 사업실적을 파악하였습니다. 결과 여성근로자의 고용보험 각 사업에서의 수혜실적을 제고할 수 있는 정책대안들을 발굴하였습니다. 본 연구결과가 향후 고용보험제도의 발전을 위하여 중요한 방향을 제시할 수 있을 것으로 기대합니다.

끝으로 본 연구를 수행하는데 협조해주신 노동부 및 중앙고용정보원 관계자 분들, 도움을 주신 원내외 자문위원 여러분들께 감사드립니다. 본 연구를 수행하는데 노력하신 연구진들의 노고에도 감사를 표합니다.

2004년 12월

한국여성개발원
원장 서명선

연구요약

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

1995년 7월 1일 고용보험제도가 시행된 이후 지난 10년간 양적, 질적으로 고용보험제도는 많은 변화를 거듭하여 왔다. 시행초기 대규모사업장 중심, 상용직 근로자 중심이던 것이 1인 이하 사업장으로의 확대, 임시일용직 근로자의 고용보험 가입 등이 이루어져 명실상부하게 임금근로자 전 계층을 포괄할 수 있는 토대를 만들었다. 그럼에도 불구하고 2004년 현재 여성근로자의 고용보험 가입율은 남성근로자 가입률의 절반수준이며, 적용사업장의 확대에 따라 비임금근로자의 비중이 높은 여성근로자에게 가입률이나 적용률 면에서 격차를 오히려 크게 하는 경향이 있음을 간과할 수 없다.

고용보험제도 실시 10년을 맞이하여 여성근로자의 취약한 노동시장에서의 지위와 노동시장으로의 진입장벽을 고려할 때 고용보험이 여성고용 친화적인 형태로 운용되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 고용보험 수급 실태와 효과에 대한 연구는 고용보험 각 사업에 대한 결과 등이 성별 분리통계의 기반을 두고 있지 않은 경우가 대다수로 나타나 고용보험에서의 여성의 현 위치를 파악하는 작업이 평가 이전에 수행되어야 할 과제이다. 본 연구에서는 노동시장 구조의 변화를 기본으로 여성근로자를 둘러싼 환경과 여성근로자의 지위 향상을 위하여 고용보험이 어떠한 방식으로 발전되어야 할 것인가에 대한 논의를 시작하고자 한다.

본 연구를 통하여 고용보험제도의 여성 통합에 관한 기초통계자료를 제공하고, 자료분석을 통하여 고용안정사업 및 실업급여, 직업능력개발사업의 여성근로자 수급 실효성을 확보할 수 있도록 하는 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구의 내용과 방법

주로 고용보험의 각 사업인 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여사업을 중심으로 작성되어 있다. 고용보험 각 사업의 분석을 위한 고용보험과 관련된 노동시장 상황, 피보험자 사항에 대한 분석이 각 사업 분석 전에 기술되어 있다. 이러한 개괄은 이전에 수행된 선행연구와 자료들을 중심으로 이루어져 있다. 각 고용보험 사업은 고용보험DB의 성별 분리분석 및 설명을 중심으로 관련자료의 분석과 각 사업의 성인지적 개선을 위한 정책제언들을 담고 있다.

3. 주요 연구결과

가. 피보험자

고용보험제도의 피보험자와 각 사업에 대한 분석을 중심으로 여성근로자의 가입 및 사업수급 현황을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 근로자 중 고용보험의 안전망 내에 있는 집단이 매우 제한적이라는 사실을 확인할 수 있다. 특히 근로자 중 여성고용보험가입자의 비중은 지속적으로 증가하고는 있으나 여전히 남성에 비하여 낮은 수준이다. 동시에 그렇다면 고용보험이 임금근로자를 포괄하는 사회안전망의 역할을 할 수 있는가에 대하여도 아직까지는 충분치 않다는 결론이다. 임금근로자 수 대비 고용보험가입자 비중도 약 50% 수준으로 낮게 나타나 아직도 고용보험의 사각지대에 위치한 근로자의 비중이 매우 높다는 점을 알 수 있으며 여성근로자의 경우 이러한 경향은 더욱 강한 것으로 나타난다.

1인 이상의 영세사업장 및 임시, 일용직 근로자의 고용보험 가입이 이루어졌으나 고용보험 피보험자를 살펴보면 시간제 근로자의 경우는 발견하기 어렵다. 따라서 임시나 일용직 근로자라 하더라도 전일제 근로자를 대상으로 고용보험 가입이 이루어지고 있다는 점을 발견할 수 있었다. 이는 전체 비정규직이 시간제 근로 등 탄력적 고용형태 보다는 고용계약상의 문제가 더 크다는 점과 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 비정규직의 고용보험 가입 의무화로 인하여 이들의 가입률이 증가하였음을 확인할 수 있으나 과연 얼마나 많은 다양한 근로형태의 근로자를 고용보험이 포괄하고 있는가에 대하

여 충분한 답변을 제공하기 어렵다.

나. 고용안정사업

고용안정사업 중 여성에게 많은 영향을 미치는 사업은 물론 여성고용촉진사업이다. 여성의 노동시장 경력단절을 구제하고 여성가구주·가구의 빈곤화를 방지하는 본 사업은 여성고용을 촉진시키는 긍정적인 역할을 해 온 것으로 보인다. 아쉬운 점은 여성고용촉진이 향후 여성노동시장을 긍정적으로 변화시킬 수 있는 방향이라기보다는 현재의 성별직종분리, 성별임금격차를 해소하지 못하고 여전히 저학력·단순직 근로경향을 고착화하고 있다는 점이다. 동시에 출산과 육아를 위한 취업단절은 여성의 고학력화에도 불구하고 지속되고 있어 향후 이 부문에 대한 근본적인 대책이 수립될 필요가 있다.

중요한 사항은 고용안정사업이 여성만을 대상으로 한 여성고용촉진사업과 남녀를 모두 대상으로 하는 사업으로 나뉘어 있는데 이러한 사업의 추진에 있어서도 성별분리의 경향이 나타난다는 점이다. 여성고용촉진사업이 여성을 주 대상으로 하다 보니 타 사업, 고령자고용촉진과 같은 사업의 여성수급실적이 매우 낮아 향후 노동시장의 균형적인 발전에 부정적인 영향을 미칠 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 노동시장에서의 여성의 중요성을 고려할 때 여성고용촉진 사업뿐 아니라 다른 고용안정사업에서 성별 수급균형을 고려하는 것도 중요한 논의의 대상이 되어야 할 것으로 보인다.

고용촉진사업을 분석한 결과 여성은 남성에 비하여 연령이나 교육수준, 직종, 산업에 따른 분포가 고르게 이루어져 있지 않다. 여성의 경우 남성에 비하여 수급자의 연령대가 낮고 집중된 경향이 있어 고령자고용촉진금의 경우도 60세 이상의 취업자 비율은 매우 낮다. 여성의 기대여명이 더 길다는 점을 고려하면 여성취업연령을 현재보다 높일 수 있는 대안의 모색이 요구된다. 동시에 전통적으로 여성부문으로 알려진 도소매, 부동산임대 및 사업서비스영역, 교육 및 개인서비스 부문에서조차 여성 고령자의 취업은 거의 찾아보기 어렵고 남성고령자가 이러한 산업으로 취업하는 경향이 더 강하게 나타난다는 점에서 고령자 노동시장에서의 성차별적 관행들이 이루어지고 있는가에 대한 실태파악도 필요할 것으로 보인다.

장기구직자에 대한 지원은 비경제활동인구 비중이 높은 여성에게 수급이 제한될 가능성이 높다. 여성구직자를 발굴하여 적극적으로 지원할 필요가

있는데 정보의 비대칭적 경향, 즉 구직하는 여성들은 현재 자신이 일을 찾고 있다는 것을 알릴 효율적인 수단이 부재하고 고용안정사업 측에서도 이러한 정보를 얻기에 어려움이 있으므로 정보의 흐름을 원활하게 할 수 있다면 여성구직자의 보다 적극적인 발굴과 사업의 실효성 제고가 가능할 것으로 보인다.

중장년훈련수료자채용사업은 훈련을 통한 직업능력개발과 취업의 연계라는 점에서 매우 긍정적으로 평가받고 있다. 특히 인력수요가 발생하는 부문으로의 직업훈련과 취업연계는 노동시장의 구인구직의 비효율을 상당부분 개선할 수 있다는 점에서 바람직하다. 특히 여성중장년근로자의 경우 학력수준, 과거의 취업경향, 현재의 취업요구 등을 비추어 볼 때 제조업으로의 취업가능성이 높고 기업의 인력수요도 많은 상태이므로 이 사업의 적극적인 운용과 확대방안이 요구된다.

고용안정사업의 목적이 상당부분 실업을 예방하거나 실업자의 고용촉진을 꾀한다고 볼 때 실업자 비중보다는 비경제활동인구가 많은 여성에게 고용보험사업이 미칠 영향은 제한적일 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 고용안정사업은 여성의 고용촉진, 고령자고용촉진 등 현재의 여성노동시장보다 향후 전체 노동시장과 여성노동시장에 많은 영향을 미칠 수 있어 현재 여성의 수급이 적다고 하더라도 향후 여성수급가능성이 높은 사업을 적극적으로 유지 발굴하는 것이 필요하다.

다. 직업훈련사업

재직자 및 실직자들의 주도적인 평생직업능력개발을 목적으로 하고 있는 직업능력개발사업 분석 결과 전반적으로 남성에 비해 여성의 참여가 저조하며 참여자들 사이의 격차가 상대적으로 더 크다는 것을 확인할 수 있었다. 사업주에 지원하는 재직자 훈련의 경우, 지원금액이나 지원인원에 있어 전체 직업능력개발사업의 대부분을 차지하고 있음에도 불구하고 여성근로자의 참여는 19.7%에 불과했다. 여성참여가 적었을 뿐 아니라, 참여하고 있는 여성근로자들 사이의 격차가 남성근로자에 비해 더 심각했다. 즉 재직자 훈련에 참여하는 여성근로자들은 고졸자, 30세 이하, 금융보험 및 부동산업, 사무직 종사자가 압도적으로 참여비율이 높은 것으로 나타났다. 그리고 훈

런지원금액에 있어서는 여성일수록 지원금액이 낮았던 반면, 사업장의 여성 근로자 비율이 높을수록 지원금액이 높아지는 추세를 나타내었다.

사업별로 보면 근로자수강지원금의 경우 양적 확대가 필요하다는 과제와 함께 여성 수급자 중 30세 이하, 사무관리 분야에 집중되어 있어 편차가 크게 나타나고 있는 점을 개선할 필요가 있다. 근로자학자금대부 사업은 여성 근로자들의 경우 남성에 비하여 사무직, 2년제 수강학교, 인문계열 진학이 많아 향후 노동시장에서 경력을 개발하고 실질적인 직업훈련으로서 역할을 하는 데 다소 제한적인 것으로 보인다. 유급휴가훈련이 다른 사업보다도 가장 여성근로자의 참여가 저조하여 실효성의 제고가 시급한 것으로 보인다.

높은 실업률 문제로 고통받고 있는 우리나라의 노동시장 현황을 고려하면, 실업자재취직훈련이 직업능력개발사업에서 차지하는 위치는 점점 더 중요해지고 있는데, 최근 여성들의 참여가 지속적으로 증가하여 2004년에는 남성보다도 참여율이 더 높아졌다(56.8%). 양적팽창에도 불구하고 여성의 경우 음식이나 미용관련 서비스업이 35.7%로 가장 많았고, 디자인 관련 산업응용분야, 정보통신 분야의 훈련에 대부분 집중되어 있어 역시 성별 직종 분리의 경향을 심화시킬 위험이 있다.

라. 실업급여 사업

실업급여 수급자 중 여성비중은 점차 높아지고 있다. 여성의 실업급여 비중이 피보험자 비중보다 높은 현상을 단순히 긍정적인 것으로 받아들이는 것은 무리가 있다. 수급자가 된다는 것은 비자발적 이직자가 되는 것을 의미하는 것으로 여성근로자의 비자발적 이직이 남성보다 비율이 높다는 것을 의미하기 때문이다. 즉 동일한 사건에 대해 보험적용을 받지 못하는 것보다 적용을 받는 것이 근로자에게 유리하지만 적용을 받게 되는 사건 즉 실직이 덜 일어나는 것이 장기적으로는 더욱 긍정적인 현상임을 염두에 두어야 할 것이다.

이직사유는 사유가 분명하지 않은 ‘기타 회사사정에 의한 퇴직’의 비율이 가장 높는데 이에 대한 구체화가 필요하다. 여성에게 직접적인 영향을 미치

는 차별과 관련한 사유로서 상사나 동료의 차별행위를 규정하고 있으며, 한 연구에서는 차별적인 인사관련 규정이나 관행을 추가로 인정할 필요가 있다고 보고 있다. 이러한 포괄적인 이직사유는 구체적이고 효과적인 정책대안의 수립을 어렵게 할 수 있으므로 여성에 대한 차별적 관행이 있다면 사유에 정확히 명시될 수 있도록 할 필요가 있다.

여성의 조기재취직률이 낮은 점을 주목할 필요가 있다. 가사와 육아에 대한 부담 때문인지 아니면 노동시장에서 주어지는 제약때문인지 추후 그 원인에 대한 심층분석과 제도적인 보완의 필요가 있다. 가장 주목할 점은 실업급여의 수급액이 남자에 비해 70% 수준밖에 안되는 점이다. 여성근로자의 임금수준을 반영한 것으로 근본적으로는 임금격차의 감소를 위한 정책을 추진하여야 하지만 실업급여의 제공이 기본적인 생계유지를 통한 사회안전망의 구축인 점을 감안할 때 수급액의 수준이 임금에 비례하는 기본 원칙을 훼손하지 않는 범위 내에서 여성빈곤자가 발생하지 않도록 고려할 필요가 있다. 급여액의 최저수준을 상향조정하거나 차등기준의 설정 등을 고려할 필요가 있다.

4. 고용보험제도의 성인지적 발전 방안

가. 고용보험에서 비정규직 여성근로자 보호 강화

고용보험 가입대상자의 확대는 임시, 일용직 근로자 및 소규모 사업장을 포괄하면서 이제 어느 정도 이루어졌다고 평가할 수 있다. 그럼에도 불구하고 전체 임금근로자의 반수가 고용보험의 적용에서 배제되어 있다는 점은 눈여겨볼 필요가 있다. 여성의 고학력화가 급속하게 이루어지고 전문직 및 관료직은 일자리로의 진출이 증가하고 있다. 동시에 여성의 노동시장 내 취약한 지위, 비정규직의 여성화, 성별직종 분리 및 임금격차 등도 여전히 지속되고 있다. 여성노동시장은 주로 연령별로 뚜렷하게 양극화가 진행되고 있는데 고용보험의 가입은 보다 취약한 집단보다는 안정적인 집단을 지원하는 측면이 강하다. 따라서 실질적으로 사회안전망이 요구되는 집단보다는 현재의 고용조건을 유지하기 위한 제도로서의 역할이 더욱 중요한 것으로

평가되기 쉽다.

현재 비정규직 문제는 여러 가지 다양한 고용형태의 수용 및 동일노동 동일임금과 같은 미래지향적 차원에서 논의되고 있다기 보다는 정규직 및 상용직과 동일한 수준의 근로를 함에도 불구하고 임금 및 근로조건에서 차별적인 대우를 받는 경우에서 비롯된다고 볼 수 있다. 전일제 근로를 하고 있는 비정규직 근로자들이 얼마나 고용보험 테두리안에 들어와 있는가가 현재 매우 중요한 문제이다.

현재 고용보험 자료는 고용계약이 현재 어떤 상태인가에 대한 파악이 이루어지고 있지 않아 비정규직의 고용보험가입에 대한 구체적인 정보를 주고 있지 않다. 다만 2004년 자연증가율을 훨씬 상회하는 고용보험 가입이 이루어진 것으로 미루어 그간 고용보험 가입대상이 아니었던 집단이 대거 가입한 것으로 추측할 뿐이다. 그럼에도 불구하고 여성임금근로자의 약 50%가 고용보험에 가입되어 있지 않다는 점을 볼 때 임금근로자이면서 소규모 기업에 종사하는 비정규직집단이 고용보험 가입에서 누락될 가능성은 매우 큰 것으로 유추해볼 수 있다.

이러한 집단을 적극적으로 발굴하여 고용보험제도 안으로 유입하는 것이 매우 시급한 정책과제이다. 비정규직은 정규직에 비하여 잦은 직장이동, 실업, 고용조정 대상이 되며 이는 고용보험제도가 담당하고자하는 노동시장 불안정성과 직접적인 연관을 갖는다. 따라서 사회안전망이 더욱 필요한 근로자인 비정규직 근로자의 고용보험 가입률을 획기적으로 제고하도록 다음과 같은 정책을 고려해볼 수 있다.

- ① 사업장별로 정규직과 비정규직의 고용보험 가입을 의무화
- ② 시간제 근로자 등 고용보험 가입 의무화
- ③ 고용보험 DB에 정규직, 비정규직을 구분할 수 있도록 함
- ④ 임시, 일고 등 비정규직 근로자의 재직자 훈련지원 확대

나. 고용보험 사업의 성별 수급 불균형 해소

고용보험 사업의 내용을 보면 여성을 대상으로 특화된 여성고용촉진사업 등과 전체를 포괄할 수 있는 사업 등으로 나뉘어 있다. 이러한 사업을 보면 성별분리 현상이 두드러지게 나타나는데 여성을 대상으로 한 사업에 여성이 우선적으로 수급을 받기 때문에 여타의 사업에서 여성이 우선배제되는 상황이 발생한다. 이러한 결과는 적극적조치의 부작용과도 일맥상통하는 것으로 여성고용촉진사업이 갖는 의의가 매우 제한적이라는 점을 알 수 있다. 향후 고용보험 사업은 모성보호 사업 및 여성근로자의 경력단절을 막는 사업 뿐 아니라 전체 사업에서 보호가 필요한 근로자 계층에 더 많은 자원이 분배되어야 하는 원칙을 견지하여야 하며 이는 성별로 분리된 사업수급보다는 보다 공정한 원칙이 적용되어야 함을 의미한다.

따라서 엄밀한 의미로 모성보호와 관련된 사업은 여성에게 특화된 사업이라는 개념보다는 향후의 미래인력을 공급하기 위한 국가적 요구를 충족시키는 사업으로 보아야 하며 이러한 사업의 취지가 여성에게 국한되어 타 사업에서 여성이 배제되는 일이 없도록 해야 할 것이다.

- ① 사업 수급에서의 성차별에 대한 실태과악
- ② 성차별적 관행을 해소를 위한 인센티브 제공

다. 사업의 선택과 집중을 통한 효율성 제고

직업능력개발사업의 경우 사업간 편중현상이 심하여 지원인원 및 지원금액 증가 등 양적으로는 확대되었으나 질적으로는 불균형을 낳았다. 따라서 대기업 근로자에 대한 향상훈련은 자율에 맡기고, 정부는 시장실패가 작용하는 노동시장 신규 진입자에 대한 훈련, 중·고령자 및 장애인, 여성 등에 대한 훈련, 중소기업 근로자 및 임시·일용근로자에 대한 훈련 등에 대해서만 능력개발사업을 통해 지원하는 방향으로 정책방향을 전환할 필요가 있다.

고용안정사업 중 정년퇴직자고용촉진, 고령자재고용 사업 등의 경우 목적에 비하여 사업실적이 매우 저조하다. 특히 여성고령자들 같이 노동시장 경

힘이 없거나 퇴직자에서 제외되는 집단이 많을 경우 사업의 혜택을 받을 수 없다. 따라서 실적이 낮은 사업의 실효성을 면밀히 검토하고 고용이 실질적으로 촉진될 수 있도록 사업을 선택, 집중할 필요가 있다.

자격제한이 까다로워 실적이 저조한 근로자수강지원금과 유급휴가훈련 등 사업들은 상대적으로 열악한 근로환경에서 일하고 있는 여성근로자에 대한 지원확대를 위해서 지원대상요건을 좀 더 완화할 필요가 있다.

실업급여 사업의 경우 실업급여 금액이 임금을 기초로 이루어지고 성별 임금격차가 반영되다보니 여성의 실업급여 금액이 상대적으로 매우 낮은 경향이 있다. 근본적으로는 임금격차의 감소를 위한 정책을 추진하여야 하지만 실업급여의 제공이 기본적인 생계유지를 통한 사회안전망의 구축인 점을 감안할 때 수급액의 수준이 임금에 비례하는 기본 원칙을 훼손하지 않는 범위 내에서 여성빈곤자가 발생하지 않도록 고려할 필요가 있다. 급여액의 최저수준을 상향조정하거나 차등기준의 설정 등을 고려할 필요가 있다.

중장년훈련수료자채용, 실업자재취직훈련 등 적극적 노동시장정책이라 할 수 있는 사업의 경우 여성의 참여가 증가하고 실적도 양호하다. 이를 더욱 확대 강화시켜 저학력, 고연령의 훈련참여를 높이는 역할을 담당해야 한다. 특히 이들은 인력부족을 경험하는 직종 등에 취업하여 노동력 수급을 원활화하는 노동시장내 긍정적인 기능을 하므로 더욱 중요한 집단이다. 훈련기관의 훈련 이후의 취업알선 서비스 강화가 가장 중요하다. 훈련 및 취업관련 정보, 상담, 기관안내 등의 지원과 함께 “상담→훈련→취업”으로의 연계 및 피드백이 효과적으로 이루어져야 실질적인 효과를 거둘 수 있다.

- ① 대기업중심의 지원에서 중소기업 중심의 지원으로 전환
- ② 사업실적별 실효성 제고
- ③ 중장년 여성 지원규모 확대

라. 직업훈련 및 재취업 지원을 위한 보육지원
여성의 경제활동 욕구는 지속적으로 상승하고 있으나 비경제활동상태의

여성의 경우, 취업자나 실업자보다 오히려 직업훈련의 기회가 현저히 적다는 것에 주목해야 한다. 따라서 비경제활동 상태의 여성이 노동시장으로 진입하고자 하는 경우, 직업훈련을 통해 새로운 기술을 익힐 수 있는 기회가 확대되어야 한다. 이를 위하여 가장 걸림돌이 되는 것이 보육이다. 특히 저소득층 여성이 직업훈련을 받는 동안 아동보육과 생계를 지원할 수 있는 제도가 필요하다.

마찬가지로 여성 실업급여 수급자의 조기 재취직 비율이 매우 낮은 것으로 나타난다. 조기 재취직을 위해서는 적극적인 구직활동과 직업훈련 참여 등이 필요하다. 그러나 가사와 육아의 부담이 있는 기혼여성의 경우 이와 같은 활동에 제약을 받게 된다. 이에 따라 실업급여를 수급하고 있는 여성 실직자들에게도 여성 근로자에게 제공하고 있는 보육서비스 제공을 검토할 필요가 있다.

목 차

I. 연구개요	1
1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 내용 및 구성	5
3. 고용보험 사업체계와 모성보호 사업	7
4. 연구의 한계와 의의	9
II. 여성근로자와 고용보험	11
1. 여성의 경제활동 참가	15
2. 여성취업자의 현황	19
3. 여성임금근로자의 현황	25
4. 여성근로자의 고용보험 적용 추이와 현황	32
5. 고용보험 적용의 성인지적 발전 방안	45
III. 고용안정사업과 여성근로자	47
1. 고용안정사업 개요	59
2. 안정사업의 실적 개요	52
3. 각 사업별 현황 및 성별 분석	58
4. 고용안정 사업의 성인지적 발전 방향	110
IV. 직업능력개발사업과 여성근로자	121
1. 직업능력개발사업 개요	125
2. 직업능력개발사업의 현황분석	133

3. 직업능력개발사업의 평가분석	166
4. 직업능력개발사업의 성인지적 발전방안	181
V. 여성근로자의 실업급여 수급 실태와 개선방안	187
1. 실업급여제도	190
2. 실업급여 수급실적의 성별 분석	199
3. 여성 실업급여 수급자의 조기재취직	212
4. 실업급여의 성 인지적 발전 방안	216
VI. 결론 및 정책 제언	219
1. 요약 및 결론	221
2. 정책제언	226
참고문헌	233
부 록	237

표 목 차

<표 II-1> 남녀 취업자 수의 추이	16
<표 II-2> 학력별 남녀 실업률의 추이	17
<표 II-3> 여성의 경제활동상태 변화	19
<표 II-4> 성별 산업(대분류)별 취업자수(1995, 2003)	22
<표 II-5> 사업체 규모별 성별 취업자 분포	24
<표 II-6> 성별 연령계층별 종사상의 지위별 취업자 수(2003)	27
<표 II-7> 고용보험 및 노동조건 적용비율	28
<표 II-8> 산업별 남녀임금비(여자월평균 임금/남자월평균 임금)	30
<표 II-9> 남녀근로자의 근속년수 분포(1995, 2003년)	31
<표 II-10> 피보험자 수 추이	33
<표 II-11> 취업자 수의 추이	34
<표 II-12> 취업자 중 임금근로자수 추이	35
<표 II-13> 취업자 중 고용보험 피보험자 비중의 추이	37
<표 II-14> 임금근로자 중 고용보험 피보험자 비중의 추이	38
<표 II-15> 고용보험 피보험자수의 증가	39
<표 II-16> 피보험자의 성별 교육수준분포	39
<표 II-17> 성별 연령별 분포	40
<표 II-18> 사업규모별 고용보험 피보험자 현황	41
<표 II-19> 피보험자의 성별 직종분포	41
<표 II-20> 고용보험 피보험자의 변화	42
<표 II-21> 2004년 신규 피보험자의 사업장 분포	43
<표 II-22> 피보험자의 성별 직종 분포	43
<표 II-23> 성별 연령별 분포	45
<표 III-1> 고용보험사업별 활용인원 및 금액	53
<표 III-2> 산업별 고용안정사업 활용도	55
<표 III-3> 고용조정지원금 지급추이	58
<표 III-4> 고용촉진지원금 지급추이	59

<표 III-5> 2004년 고용안정사업별 지원사업장의 산업별 분포	59
<표 III-6> 산업별 기업규모	60
<표 III-7> 고용안정사업 활용 사업장의 피보험자 사항	61
<표 III-8> 2004년 1~9월 고용조정 지원사업 지원금 종류별 지원인원 및 금액	62
<표 III-9> 2004년 1~9월 고용촉진 지원사업 지원금 종류별 지원인원 및 금액	62
<표 III-10> 채용장려금 수급자 분포	63
<표 III-11> 장려금 수령자 내역 중 지원금 종류별 월평균임금	64
<표 III-12> 장려금수령자 내역 중 직종별 월평균임금	64
<표 III-13> 지원금 종류별 분포	65
<표 III-14> 여성고용촉진금 활용 사업장의 산업분포	66
<표 III-15> 여성가장채용촉진 장려금 활용사업장의 특성별 분포	68
<표 III-16> 여성가장 채용촉진 장려금 활용사업체의 피보험자 수와 사업체 당 지원실적	69
<표 III-17> 여성가장 채용촉진 장려금 수급자의 직종별 규모 및 평균임금	70
<표 III-18> 여성가장채용장려금 수급자의 연령별 학력별 평균 근로시간과 임금분포	71
<표 III-19> 여성재고용장려금 활용 사업장의 산업별 규모별 분포	72
<표 III-20> 여성재고용장려금 수급자의 연령별 퇴직사유	74
<표 III-21> 여성재고용장려금 수급자의 학력별 취업중단사유	75
<표 III-22> 여성재고용장려금 수급자의 직종별 취업중단사유	75
<표 III-23> 여성재고용장려금 수급자의 연령분포	76
<표 III-24> 여성재고용장려금 수급자의 학력분포	76
<표 III-25> 여성재고용장려금수급자의 연령별 학력별 주당 평균 근로시간과 임금	77
<표 III-26> 여성재고용장려금 수급자의 직종별 주 당 근로시간 및 임금	77
<표 III-27> 고용유지지원금의 활용사업장의 산업별 분포	79
<표 III-28> 고용유지지원금 활용사업장의 규모 분포	80
<표 III-29> 고용유지지원금 활용사업장의 근로자 현황	81
<표 III-30> 고령자고용촉진사업 활용 사업장의 산업별 분포	83

<표 III-31> 고령자고용촉진사업 활용 사업장의 규모	84
<표 III-32> 고령자신규고용촉진 장려금 수급자의 성별 분포	85
<표 III-33> 고령자신규고용촉진 장려금 수급자의 특성별 분포	85
<표 III-34> 고령자재고용 장려금 수급자의 특성별 분포	87
<표 III-35> 정년퇴직자고용촉진장려금 수급자의 특성별 분포	89
<표 III-36> 현재 귀사의 50세 이상 고연령 근로자의 고용현황은 어떤 편입니까?	91
<표 III-37> 50세 이상 고연령 인력의 과잉고용 가능성이 갖는 문제는 무엇이라고 생각하십니까?	92
<표 III-38> 새로이 인력을 선발할 때 연령을 제한한다면 그 이유는 무엇입니까?	92
<표 III-39> 귀사에서는 인력을 새로이 선발할 때 연령을 제한하고 있습니까?	93
<표 III-40> 귀사에서는 경력직 중도채용시 연령을 제한하고 있습니까?	93
<표 III-41> 인력을 새로이 선발할 때 50세 이상 근로자의 고용을 기피하고 있습니까?	94
<표 III-42> 현재의 정년을 그대로 유지하실 계획입니까?	94
<표 III-43> 다음과 같은 조건이 성립할 때 퇴직하는 직원을 퇴직후 일정기간 재고용할 의사는 있습니까? (최종월평균보수의 50~70%만 주는 경우)	95
<표 III-44> 다음과 같은 조건이 성립할 때 퇴직하는 직원을 퇴직후 일정기간 재고용할 의사는 있습니까? (기본급만 유지하여 고용)	96
<표 III-45> 다음과 같은 조건이 성립할 때 퇴직하는 직원을 퇴직후 일정기간 재고용할 의사는 있습니까? (기타 비정규직으로 고용)	96
<표 III-46> 고령자 고용촉진장려금이 없었다면, 더 적은 고연령 인력을 채용하셨을 것입니까?	97
<표 III-47> 고령자 고용촉진장려금으로 젊은 인력 대신 고연령 인력을 채용하셨습니까?	97
<표 III-48> 고령자 고용촉진장려금이 증액된다면 더 많은	

고연령 인력을 채용하시겠습니까?	98
<표 III-49> 고령자 고용촉진장려금제도를 활용하지 않은 이유는?	98
<표 III-50> 고령자 고용촉진장려금제도가 확대되고 다양해진다면 더욱 이 제도를 활용하실 계획입니까?	99
<표 III-51> 재고용장려금 수급자의 연령 분포	100
<표 III-52> 장기구직자고용촉진장려금 수급자의 특성별 분포	104
<표 III-53> 중장년훈련수료자채용장려금 수급자의 특성별 분포	107
<표 VI-1> 직업능력개발사업 종류 및 내용	129
<표 IV-3> 직업능력개발사업 추진실적	134
<표 VI-4> 사업주 직업능력개발사업 현황	135
<표 IV-5> 종류별 사업주 직업능력개발사업 현황	136
<표 IV-6> 근로자 특성별 재직자 훈련 현황	138
<표 IV-6> 훈련특성별 재직자 훈련 현황	140
<표 IV-10> 근로자 특성별 재직자 훈련 현황-성별	141
<표 IV-12> 훈련특성별 재직자 훈련 현황-성별	144
<표 IV-13> 근로자 특성별 근로자수강지원 현황	146
<표 IV-14> 훈련특성별 근로자수강지원 현황	147
<표 IV-16> 근로자 특성별 근로자수강지원 현황-성별	148
<표 IV-18> 훈련특성별 근로자수강지원 현황-성별	149
<표 IV-20> 특성별 근로자 학자금 대부 현황	152
<표 IV-21> 특성별 근로자학자금 대부 현황-성별	153
<표 IV-22> 근로자특성별 유급휴가훈련 현황	155
<표 IV-24> 훈련특성별 유급휴가훈련 현황	157
<표 IV-26> 근로자특성별 유급휴가훈련 현황-성별	158
<표 IV-28> 훈련특성별 유급휴가훈련 현황-성별	160
<표 IV-29> 실업자재취직훈련 지원	162
<표 IV-30> 실업자 재취직훈련 현황-기관기준	162
<표 IV-31> 실업자재취직훈련 현황-전체	163
<표 IV-33> 실업자재취직훈련 현황-성별	165
<표 IV-23> 재직자훈련 1인 당 지원금액의 결정요인-서열로짓	167
<표 IV-24> 재직자훈련 1인 당 지원금액의 결정요인-서열별	

discrete change	169
<표 IV-25> 재직자훈련직종의 결정요인-다항로짓	171
<표 IV-26> 재직자훈련직종의 결정요인-범주별 discrete change	172
<표 IV-27> 근로자수강지원 기간의 결정요인-서열로짓	174
<표 IV-28> 근로자수강지원 기간의 결정요인-서열별 discrete change	175
<표 IV-29> 실업자재취직훈련 기간의 결정요인-서열로짓	177
<표 IV-30> 실업자재취직훈련 기간의 결정요인-서열별 discrete change	178
<표 IV-31> 실업자재취직훈련 수료여부의 결정요인-다항로짓	179
<표 IV-32> 실업자재취직훈련 수료여부의 결정요인-범주별 discrete change	180
<표 V-1> 실업급여의 종류	191
<표 V-2> 구직급여의 소정급여일수	194
<표 V-3> 구직급여 지급실적	195
<표 V-4> 상병급여 지급실적	196
<표 V-5> 훈련연장급여 지급실적	196
<표 V-6> 개별연장급여 지급실적	197
<표 V-7> 조기재취직수당 지급실적	197
<표 V-8> 직업능력개발수당 지급실적	198
<표 V-9> 광역구직활동비 지급실적	198
<표 V-10> 이주비 지급실적	199
<표 V-11> 실업급여 지급자 및 급여액 연도별 변화	200
<표 V-12> 실업급여 종류별 지급현황	200
<표 V-13> 성별 실업급여 수급자격자	201
<표 V-14> 구직급여 수급자와 피보험자의 성별 비중	202
<표 V-15> 성별 연령별 실업급여 수급자격자 분포(2003)	202
<표 V-16> 연도별 여성 실업급여 수급자격자의 연령분포	203
<표 V-17> 성별 산업별 실업급여 수급자격자 분포(2003)	204
<표 V-18> 여성 실업급여 수급자격자의 산업별 분포	205
<표 V-19> 성별 실업급여기초임금일액별 수급자격자 현황(2003)	206
<표 V-20> 성별 연령별 기초임금일액 평균	207
<표 V-21> 여성 실업급여 수급자격자의 기초임금일액별 분포	208
<표 V-22> 성별 사업체규모별 실업급여 수급자격자 분포(2003)	209

<표 V-23> 여성 실업급여 수급자격자의 기업체 규모별 분포	209
<표 V-24> 성별 이직사유별 실업급여 수급자격자 분포(2003)	211
<표 V-25> 여성 실업급여 수급자격자의 이직사유별 분포	211
<표 V-26> 성별 실업급여 지급현황(2003)	213
<표 V-27> 여성 실업급여 수급자격자의 급여종류별 분포	214
<표 V-28> 구직급여와 조기재취직수당의 규모별 분포	215
<표 V-29> 구직급여와 조기재취직수당의 산업별 분포	216

그림 목 차

<그림 II-1>	여성과 남성의 경제활동참가율 추이	15
<그림 II-2>	여성과 남성의 실업률 추이	17
<그림 II-3>	여성의 연령별 경제활동 참가율 추이	20
<그림 II-4>	한국여성의 출생코호트별 과거연령별 취업률 변화(비농가)	21
<그림 II-5>	남녀취업자의 종사상 지위 추이	23
<그림 II-6>	2002년 사업체 규모별 성별 취업자 분포	25
<그림 II-7>	임금근로자의 종사상 지위	26
<그림 III-1>	고용보험 사업별 지원금 비중	52
<그림 III-2>	고용안정사업 지원인원 및 지원금액의 변화	54
<그림 III-3>	여성고용촉진금 지급 추이	65
<그림 III-4>	여성재고용장려금 상실일~재고용일 분포	73
<그림 III-5>	여성재고용장려금 수급자의 실직사유	74
<그림 IV-1>	연령에 따른 여성 1인 당 지원금액 변화(재직자훈련)	170
<그림 IV-2>	재직자훈련직종의 변수별 predicted probability	173
<그림 IV-3>	연령에 따른 근로자수강지원 기간 변화	176
<그림 IV-4>	실업자재취직훈련 수료여부의 변수별 predicted probability	180

I



연구개요

1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 내용 및 구성	5
3. 고용보험 사업체계	7
4. 연구의 한계와 의의	9

1. 연구의 목적 및 필요성

1995년 7월 1일 고용보험제도가 시행된 이후 우리나라 노동시장은 많은 변화를 거듭하여 왔다. 경제위기 이전 한국의 노동시장은 거의 완전고용 상태를 유지해 왔으나 경제위기에 따른 고용의 불안과 대량 실업은 이후 노동시장에 대한 많은 변화를 가져왔다. 경제위기의 극복과정, 그 이후 경기변동과 함께 고용의 증가 및 감소 등은 여전하나 노동시장 내부는 보다 질적인 변화를 경험하였다.

변화의 중심에는 임금근로자의 경우 비정규직의 확산에 따른 취업자의 질적 지위 악화가 대표적인 현상으로 나타난다. 정규직과 비정규직 간의 격차가 지속적으로 확대되고 있어 비정규직 문제에 대한 노동시장 및 사회적 관심이 뜨거워지고 있는 실정이다. 창업 등을 통한 비임금근로자의 증가도 노동시장에서 하나의 현상으로 나타나고 있다.

여성노동시장에서는 경제위기를 통하여 여성의 우선해고 및 고용상황의 악화로 취업률이 크게 낮아진 후, 점차 회복하는 추이를 보였으나 최근 다시 고학력자 등의 실업률이 증가하고 있다. 비정규직 중 여성비율이 지속적으로 증가하여 비정규직의 여성화가 진행되고 있으며 비정규직과 여성고용의 이중적 문제점으로 인하여 고용의 질이 악화되는 양상을 보이고 있다.

고용보험제도는 고용조정의 원활화 및 경제의 효율성 제고, 실직근로자의 생활안정과 재취업촉진, 직업훈련의 활성화와 경쟁력 강화, 인력수급 원활화 등의 목적으로 실시되고 있다. 제도의 중요성이 부각된 것은 경제위기로 인한 대량 실업을 경험한 이후이다. 지난 10년간 양적, 질적으로 고용보험제도는 많은 변화를 거듭하여 왔는데 시행초기 대규모사업장 중심, 상용직 근로자 중심이던 것이 시행시기를 거듭하며 보호를 필요로 하는 근로자를 포괄하는 방향으로 전환되어 왔다. 근로자의 사회안전망으로서 실시 이후 적용대상 사업장을 빠르게 확대하여, 2003년 12월 말 현재 고용보험에 가입한 사업장 수는 845천 개이며, 피보험자수는 7,203천 명에 이르고 있다. 1인이하 사업장

으로의 확대, 임시일용직 근로자의 고용보험 가입 등이 이루어져 명실상부하게 임금근로자 전 계층을 포괄할 수 있는 토대를 만들었음은 주지의 사실이다. 이러한 제도의 변화는 가입 및 수혜실적에 있어 한계집단에 위치하던 여성근로자에게 보다 많은 영향을 미쳤을 것으로 짐작된다.

그럼에도 불구하고 2004년 현재 여성근로자의 고용보험 가입율은 남성근로자 가입률의 절반수준이며, 적용사업장의 확대에 따라 비임금근로자의 비중이 높은 여성근로자에게 가입률이나 적용률 면에서 격차를 오히려 크게 하는 경향이 있음을 간과할 수 없다. 영세사업장의 고용비율이 높고 비정규직 비율이 높은 여성근로자의 경우 최근까지도 고용보험 가입이 매우 낮게 나타났으며 도시무급가족종사자, 농림어업 종사자 등 고용보험 가입대상자가 아닌 근로자의 비중이 높아 이러한 현상이 나타나고 있는 것으로 풀이된다. 이러한 여성 근로자의 특성이 사회적으로 안전망이 더욱 필요한 집단의 통합에 걸림돌로 작용하고 있음은 부인하기 어렵다. 1998년과 2004년 고용보험 제도의 개선을 통하여 소규모사업장 및 비정규직 근로자의 고용보험 가입이 이루어졌으나 아직은 그 효과를 평가하기에는 어려움이 있고 따라서 노동시장에서의 약자에게 고용보험이 얼마나 사회안전망으로 기능할 수 있을 것인가는 추후의 작업이 요구된다고 하겠다.

고용보험제도 실시 10년을 맞이하여 고용보험제도의 효과를 평가하고 개선방안을 마련하는 일은 매우 중요한 과제이다. 이제 고용보험제도의 개선은 근로자에게 실질적으로 근로와 관련된 사회안전망의 역할을 담당할 수 있는 역할을 수행하도록 하여야 한다. 특히 여성근로자의 취약한 노동시장에서의 지위와 노동시장으로의 진입장벽을 고려할 때 고용보험이 여성고용 친화적인 형태로 운용되어야 함은 주지의 사실이다.

고용보험 수급 실태와 효과에 대한 연구는 2000년 유길상 외의 연구를 중심으로 진행되어 왔으나 전술한 여성근로자의 취약한 노동시장 지위를 중심에 두고 있지는 않은 현실이다. 특히 고용보험의 각 사업에 대한 결과 등이 성별 분리통계의 기반을 두고 있지 않은 경우가 대다수로 나타나 고용보험에서의 여성의 현 위치를 파악하는 작업이 평가 이전에 수행되어야 할 과제이

다. 본 연구에서는 노동시장 구조의 변화를 기본으로 여성근로자를 둘러싼 환경과 여성근로자의 지위 향상을 위하여 고용보험이 어떠한 방식으로 발전되어야 할 것인가에 대한 논의를 시작하고자 한다. 이를 바탕으로 여성비취업자의 고용을 지원하고, 여성실업자의 사회안전망으로서의 기능을 강화하고, 직업능력을 개발하며 고용안정을 위한 장기적인 제도정착 방안을 모색하고자 한다.

구체적으로 본 연구를 통하여 다음의 효과를 기대할 수 있다. 첫째, 고용보험제도의 여성 통합에 관한 기초통계자료를 제공하고, 고용보험제도의 성인지적 개선방안을 모색한다. 특히 여성실업자를 위한 사회안전망으로서의 기능을 강화하고, 직업능력개발사업의 사업규모별 수혜의 역진성을 해소하고, 고용안정사업의 실효성을 확보할 수 있도록 하는 방안을 모색하고자 한다. 또한 여성수요자 중심의 고용보험 서비스 전달체계를 구축하고 직업안정기관의 여성고용안정 관련 전문성을 강화하기 위한 정책발굴을 시도할 것이다.

2. 내용 및 구성

본 보고서는 주로 고용보험의 각 사업인 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여사업을 중심으로 작성되어 있다. 고용보험 각 사업의 분석을 위한 고용보험과 관련된 노동시장 상황, 피보험자 사항에 대한 분석이 각 사업 분석 전에 기술되어 있다. 이러한 개괄은 이전에 수행된 선행연구와 자료들을 중심으로 이루어져 있다. 각 고용보험 사업은 성별 분리 통계의 작성과 설명, 각 사업의 성인지적 개선을 위한 정책제언들을 담고 있다.

구체적으로 2장에서는 거시적인 특성을 파악하고자 한다. 우선 고용보험 사업과 관련된 여성노동시장의 상황 및 특성들에 대한 분석이 이루어져 있다. 이어서 고용보험 사업체계를 개괄하고자 한다. 고용보험 적용현황을 분석하고, 피보험자 현황 등을 파악한다. 특히 2004년 신규로 고용보험에 가입한 집단 중 소규모기업 근로자 및 근로시간 기준으로 보아 단시간 근로종사

자의 경우 비정규직의 확률이 높아 이들 집단의 규모에 대하여 파악하고자 하였다. 고용보험DB 내에 고용계약과 관련된 변수들이 부족하여 비정규직의 고용보험 피보험자 규모를 정확하게 밝힐 수는 없으나 가용한 정보를 이용하여 2004년에 신규로 가입한 여성 중 비정규직의 고용보험 피보험자 규모를 파악하고자 하였다.

3장부터는 각각의 사업별로 분석을 실시한다. 우선 고용안정사업 각각 내역을 성별로 분리하여 각 사업을 성인지적 관점에서 분석하고 향후 여성근로자에게 친화적인 형태로의 운용에 대한 정책대안을 제시하고자 하였다. 고용안정사업의 규모가 큰 고령자고용촉진 등의 사업에서 여성근로자의 수혜비율, 채용장려금의 여성수혜비율 등을 집중적으로 파악할 뿐 아니라 장려금 수혜자의 인적특성 등을 분석하여 장려금수혜자 집단의 성별 비교를 수행하였다.

4장에서는 직업능력개발 사업과 여성근로자에 대한 연구를 실시한다. 사업 주 지원 사업, 근로자 지원 사업 등과 여성근로자와의 관계에 대한 분석을 수행하고자 한다.

5장에서는 실업급여와 여성근로자에 대한 연구를 중점적으로 수행한다. 특히 구직급여와 취업촉진 수당이 여성근로자에 미친 효과분석을 통하여 실업급여 사업에 대한 성인지적 분석을 수행한다.

본 연구는 고용보험 사업 중 여성과 밀접한 연관을 가지고 있는 모성보호 관련사업에 대한 분석은 실시하지 않고 있다. 모성보호와 관련있는 사업은 여성고용촉진장려금으로 주로 육아휴직장려금, 여성재고용장려금, 직장보육시설 지원금이 있다. 본 사업에 대한 자세한 분석은 2003년 한국여성개발원에서 수행한 『우리나라 모성보호제도의 실시현황 분석과 개선방안』 보고서에 자세히 수록되어 있다. 따라서 본 연구에서는 중복되는 부분은 다루지 않기로 한다.

이러한 사업별 분석들을 종합하여 고용보험제도의 성인지적 개선방안을 모색한다. 특히 고용보험이 여성고용에 미친 효과를 분석하고 이를 토대로 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여사업의 성인지적 개선방안을 모색하고자 한다.

3. 고용보험 사업체계와 모성보호 사업

고용보험은 사회보험제도의 하나로 사업체계는 크게 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여로 요약할 수 있다. 이들의 상호연계를 통하여 실직자의 생계지원뿐 아니라 실업의 예방 및 고용안정, 노동시장 구조에 대한 대응, 직업능력개발 및 취업알선 등 노동시장의 제반문제에 적극적으로 대응할 수 있는 노동시장 정책의 중심이다.

현재 우리나라의 고용보험제도는 1995년 실시되기 시작하여 2004년에 실시 10년을 맞이하였으며 그간 8차례의 법 개정을 통하여 오늘에 이르렀다. 고용보험의 적용대상 중 실업급여는 초기에는 상시근로자 30인 이상 사업장으로 제한되었으나 법개정을 통하여 상시근로자 5인 이상 사업장으로 확대되었다. 동시에 고용안정사업과 직업능력개발사업은 1인 이상의 전사업장으로 확대되어 명목상 모든 근로자가 고용보험 혜택의 대상자로 편입될 수 있도록 하였다.

그럼에도 불구하고 시행초기에는 적용제외 근로자가 규정되어 있었다. 첫째, 일반사업장에서의 적용제외 근로자이다. 이들은 60세 이후에 새롭게 고용된 자, 65세 이상인 자, 1개월 간 근로시간이 80시간 미만인 자, 1개월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자는 고용보험제도의 적용에서 제외되도록 하였다.

또한 사업장의 특성에 따른 적용제외근로자가 있었다. 국가 및 지방자치단체가 실업자의 고용 및 생활안정을 위하여 직접 행하는 사업으로 실업자에게 일시적으로 일자리를 제공하는 사업에 종사하는 자는 적용대상에서 제외되었다. 이러한 제외규정은 비정규직 근로자, 고령근로자의 노동시장 내 지위를 더욱 취약하게 만드는 결과를 낳았고 이에 따라 2004년부터는 일용근로자, 고령자, 시간제 근로자, 정부사업에 의하여 일시적 일자리에 종사하는 근로자에게도 고용보험적용대상이 되도록 하였다. 이러한 비정규직 및 고령자 관련 고용보험제도는 여성근로자의 비정규직 비중이 높기 때문에 여성근로

자에게 더욱 많은 영향을 미칠 것으로 예상된다. 따라서 금년 이후 고용보험의 가입대상자 등에 대한 추가분석을 통하여 이러한 실태를 더욱 자세하게 파악할 수 있을 것으로 기대된다.

추가로, 특정직종에 따른 적용제외 근로자가 있다. 이들은 주로 국가 및 지방공무원법에 의한 공무원, 사립학교법에 의한 교직원, 선원법에 의한 선원, 별정우체국법에 의한 별정우체국 직원 등은 적용대상에서 제외되었다. 또한 외국인으로서 취업활동의 자격이 없는 자에 대하여 고용보험 적용이 이루어지지 않고 있다.

모성보호제도는 고용보험 사업 중 여성근로자와 관련된 대표적인 사업이다. 산전후휴가 및 육아휴직으로 알려진 모성보호 사업의 재원이 고용보험사업에서 충당되므로 고용보험과 모성보호제도는 매우 밀접한 관련을 맺고 있다. 모성보호제도에 관한 부분은 2003년 본원의 기본과제로 김태홍, 김난주에 의하여 수행되었다. 본 연구에서는 이 부분에 대한 추가적인 연구는 수행하지 않으나 김태홍, 김난주(2003)의 주요 내용을 정리하고자 한다.

우리나라 여성근로자의 산전후휴가 실시율은 2002년에는 36.2%, 2003년에는 약 50.5%로 증가하는 추이를 보이고 있다. 육아휴직실시율은 2003년 전체 출산여성근로자의 약 10.3%를 보이고 있어 제도의 정책이 가시적으로 드러나기 시작하는 것으로 평가된다.

이러한 산전후 휴가는 고학력이고 근속년수가 긴 여성근로자에게 높은 비율로 나타나는 경향이 있으며 대규모사업장 근로자의 비율이 높은 것이 특징이다. 육아휴직은 산전후휴가보다 비율이 낮으나 역시 근속기간이 긴 근로자의 사용비율이 높은 것으로 나타났다. 소규모사업장에서의 실시비율이나 인지도 등에서 여전히 문제점을 드러내고 있는 것으로 보인다.

문제의 원인으로 지적되는 점은 가장 크게 기업의 육아휴직자에 대한 퇴직 관행, 대체인력의 부족으로 인한 기업의 애로사항 등이 지적되었다. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위하여 산전후휴가기간 중 임금부담을 고용보험으로 전환하는 방법, 대체인력지원금의 지급방안, 육아휴직급여 현실화, 직장 복귀프로그램 지원, 모성보호에 대한 홍보강화 등이 제시되었는데 이들 상당

수가 고용보험제도와 밀접한 관련을 가지고 있다.

구체적으로 산전후휴가 임금부담을 고용보험이 부담하는 경우 저임금근로자에게 상대적으로 더 많은 혜택이 주어지므로 근로자의 사회안전망으로서의 역할 및 노동시장 통합을 위한 좋은 대안이 될 것으로 보인다. 또한 고용안정사업 중 재고용장려금이나 육아휴직 장려금을 적극적으로 활용하여 여성의 경력단절을 최소화할 수 있는 기반을 구축하는 것이 바람직하다는 대안이 제시될 수 있다. 육아휴직급여 현실화 등도 소득보전 기능을 담당하게 되어 고용보험의 취지에 적합하게 운용할 수 있다. 직장복귀프로그램 등은 직업훈련 부분에서 중점적으로 다루어질 수 있는 부분으로 단절된 기간 동안의 직업훈련을 집중적으로 보완할 수 있을 것으로 보인다(김태홍, 김난주, 2003).

4. 연구의 한계와 의의

본 연구는 고용보험 가입자와 각 사업수급자의 성별 실태를 파악하여 여성 근로자 친화적 고용보험 제도 발전방향을 제시한데 가장 큰 의의를 가지고 있다. 고용보험 자료는 행정자료(administrative data)로 개인의 정보보호 등 일반에 공개하기 어려운 정보를 담고 있다. 따라서 고용보험과 관련된 타 연구에서 성별로 분리된 자세한 사항을 알기에 어려움이 있었다. 본 연구에서는 노동부의 협조로 개인을 식별할 수 있는 정보를 제외하고 통계처리를 위한 사항만을 성별로 분리하여 분석하였다. 결과적으로 가입자의 사항 중에서도 산업별, 업종별, 사업체 규모별 기존의 자료에서 제공하지 못한 성별 자료를 제공할 수 있었다. 또한 각 사업에서의 남녀의 수급실적을 자세히 구분하고 있어 각 사업에서의 여성수혜비율과 문제점, 향후 바람직한 방향에 대한 정책제언이 가능하게 되었다.

본 연구는 그러나 연구과정에서 많은 한계를 경험하였다. 첫째, 자료의 제한으로 인한 연구의 한계를 지적하고자 한다. 고용보험DB는 고용보험 가입

자와 탈퇴자에 대한 개인정보를 기본으로 하고 있는 행정자료이다. 이 자료는 고용보험 제도를 시행하는데 필요한 정보를 기본적으로 담고 있으며 행정자료의 특성상 제한된 정보를 담고 있어 연구를 목적으로 하는 제 변수들을 충분히 담고 있지 않다는 한계가 있다. 즉 개인의 인구학적 변수, 연령, 성별, 교육수준, 수급실적, 사업체에 대한 기본적인 정보를 통하여 고용보험 제도의 문제점을 깊이 있게 밝혀내는 작업이 매우 제한적으로 이루어졌음을 밝히둔다.

결과적으로 본 연구에서는 고용보험 사업수급자를 중심으로 한 개인효과 분석 보다는 고용보험 사업 수급실적에 대한 분석이 주를 이루고 있으며 사업실적에 대한 문제점과 정책대안이 주로 연구되었다. 각종 계량기법을 통한 심층분석이 미흡한 점도 자료의 한계와 무관하지 않다.

향후의 연구에서는 고용보험제도 수급자와 타 집단을 비교분석하기 위한 실험방법(experimental methods)이 적극적으로 행해질 필요가 있다. 외국의 경우를 보면 각종 보조금이나 실업급여의 효과를 분석하기 위하여 실험법을 사용하여 연구한 결과물들이 축적되어 있다. 실험법은 제도수급자와 비수급자의 그룹으로 나누어 타 효과들을 제한한 상태에서 제도의 효과만을 측정하기 위한 방법으로 우리나라의 고용보험제도 역시 이러한 방법들을 통하여 정확한 제도의 효과 등이 측정될 필요가 있다.

이를 위하여 고용보험 사업수급자의 추적을 통한 자료 구축이 우선적으로 이루어져야하는데 이러한 자료의 미비로 인하여 고용보험 관련연구들이 단편적인 사례연구(case study)나 소규모 그룹조사 결과를 분석하는데 그치고 있는 것은 현재 관련 연구가 공통적으로 가지고 있는 약점이라고 하겠다.

따라서 향후 연구에서는 여성고용촉진금의 효과 분석, 실업급여 수급자의 노동시장 내 상태 분석 등 구체적인 사업의 효과를 양적, 질적 측면에서 측정하는 노력이 요구된다고 할 수 있다.

Ⅱ

.....

여성근로자와 고용보험

1. 여성의 경제활동 참가	15
2. 여성취업자의 현황	19
3. 여성임금근로자의 현황	25
4. 여성근로자의 고용보험 적용 추이와 현황	32
5. 고용보험 적용의 성인지적 발전 방안	45

고용보험은 피보험자에게 직업안정, 직업훈련 등의 서비스 및 제반 급여¹⁾를 제공한다. 이중 수급권, 즉 급여별 적용대상 및 적용범위, 급여자격, 급여수준 등은 시장원칙과 양육원칙에 따라(노동시장 지위 및 출산·양육책임) 규칙이 정해진다.

한국의 고용보험은 대규모 사업장의 정규직 임금근로자에 우선 적용된 뒤 사업장 규모의 축소와 대상 업종의 확대 또는 임금근로자 이외의 인구층을 누진적으로 기존의 제도 내로 포괄하는 이른바 하향식 확대과정을 거치면서 외형상 보편주의를 추구하는 제도로 변화되어 왔다(마경희, 2002). 고용보험은 사회보험중 가장 늦게 도입되었지만, 비교적 단시일 내에 적용범위가 확대됨으로써 현재 전체 임금노동자를 대상으로 하는 제도적 외양을 갖추게 되었다. 사업의 내용에 따라 적용대상이 차이가 있는데, 실업급여의 경우 1995년 처음 시행할 당시 30인 이상 사업장에 강제 적용하여 시행되다가 외환위기 직후인 1998년 1월 10인 이상, 3월 5인 이상, 10월 1인 이상 사업장으로 급속하게 적용범위가 확대되었다. 고용안정사업과 직업능력개발사업 역시 1995년 70인 이상의 사업장이 강제적용 대상이었다가 1998년 1월 50인 이상, 7월 5인 이상, 10월 1인 이상 전사업장으로 확대되었다.

그러나 고용보험은 적용대상의 측면에서 기본적으로 임금소득자를 대상으로 하는 제도로서의 성격을 유지하는 한도 내에서 사업장 규모, 업종 등 적용범위를 확대해왔다. 따라서 여성의 동 제도에의 접근은 일차적으로 노동시장 내 여성근로자의 위치에 의해 제약을 받게 된다.²⁾ 따라서 여성이 고용보험에

1) 여기에는 실업급여와 취직촉진 수당, 산전산후휴가 급여, 육아휴직 급여, 직업훈련수당, 고용촉진장려금, 채용장려금, 고용유지지원금, 실직자 재취업훈련지원, 수강장려금 등이 있다.

2) 예컨대 1998년 이후 적용범위가 전 사업장으로 확대됨에 따라 가입자도 증가하였지만, 이는 주로 남성 가입자의 증가에 기인한 것으로 보인다. 여성의 경우 지속적인 적용확대에도 불구하고 여전히 배제층에서 높은 비중을 차지하고 있다. 고용보험의 경우 제도 도입 당시 남성임금노동자의 38.1%만을 포괄하고 있었지만 1998년 1인 사업장으로 확대적용되면서 피보험자가 42.8%로 증가하였고, 2001년 현재 남성임금근로자 중 58.5%를 포함하고 있다. 이에 비해 여성피보험자는 '95년 전체여성임금노동자 중 23.6%에서 98년 31.7%로 증가한 후 2001년 현재 39.2%를 차지하고 있다. 이는 남성보다 20% 낮은 비율

서 어떻게 통합되고 있는지를 파악하기 위해서는 먼저 여성노동시장의 특성을 파악하는 것이 필요할 것이다.

또한 현 노동시장 내 여성의 위치는 고용보험의 급여자격에도 막중한 영향을 끼친다. 유급노동시장 지위에 기초하여 고용보험 가입자 또는 피보험자의 지위를 획득하더라도 이것이 실질적인 수급권과 연계되기 위해서는 부가적 자격조건이 필요하다. 즉 보험료 납부기간으로서 피보험 단위기간 외에 이직 사유와 적극적 구직활동 등 까다로운 자격조건을 요구한다. 여성의 노동시장 내 경험과 노동시장 참여조건이 다른 경우, 수급권자로서의 지위 역시 매우 상이하게 나타날 것이다.

고용보험의 실업급여는 급여자격, 기간, 급여액 등 수급권 규칙의 모든 측면에서 기본적으로 실업으로 인한 소득상실 위험으로부터의 보호기능이 취약한 제도이다. 급여를 받기 위해서는 우선 이직 전 18개월 중 180일의 피보험기간(99년까지는 18개월 중 12개월 보험료 납부)을 충족시켜야 하고, 실업상태 뿐 아니라 정당한 이직사유, 적극적 구직활동 등 재취업의사를 증명해야 하는 등 까다로운 자격요건을 충족시켜야 한다. 이러한 급여자격은 서구 국가들에 비해 엄격하고, 특히 피보험단위기간의 경우 고용과 실업을 반복하는 비정규직의 수급권을 제한하는 요인으로 작용할 가능성이 크다. 비정규직은 수급자격의 문제가 아니라 수급자격이 발생하기도 전에 이미 가입에서부터 배제되어 있다. 또한 고용보험 실업급여액은 가입(재직)기간 중의 소득이 높을수록 또 가입기간이 길수록 높아진다.

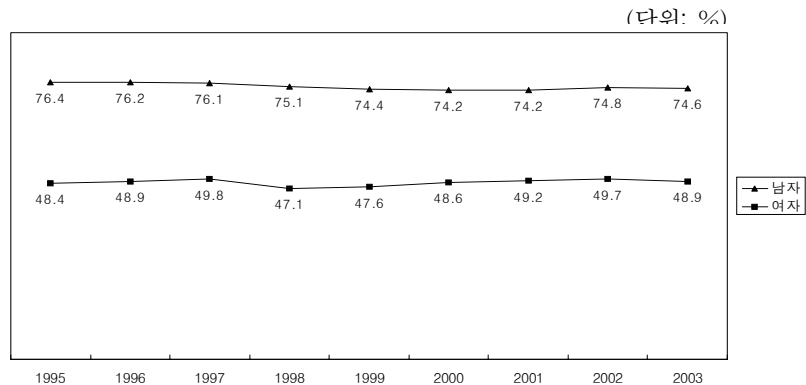
이에 여기서는 고용보험제도의 도입 이래 여성의 통합상태를 파악하기 위해 여성의 노동시장 내 위치를 파악하고자 한다. 먼저 여성의 경제활동참가상태를 설명하고, 이어 여성취업자 및 여성임금근로자의 특징을 차례로 고찰한다. 본장에서의 분석기간은 1995년 고용보험 도입 이후 현재까지로 약 10년간이 될 것이다.

이다. 또 전체 피보험자 중 여성의 비율 역시 1995년 27.6%에서 2001년 현재 31.8%로 남성이 차지하는 비중이 월등히 높다. 1998년 이후에도 이 성비는 1997년의 26.8%에서 2001년 31.8%로 증가수준이 미약하다.

1. 여성의 경제활동 참가

산업화 이후 우리나라 경제활동참가율의 증가는 여성에 의해 주도되었다는 것이 일반적인 관측사항이다. 즉 이 기간 중 남성의 경제활동 참가율은 감소 또는 정체하는 반면, 여성의 경제활동참가율은 증가추이를 나타내기 때문이다. 그러나 장기적으로는 증가추세라 해도, 1995-2003년간의 추이를 살펴보면 여성의 경제활동참가율이 48.4%에서 48.9%로 정체상태인 것을 알 수 있다.

<그림 II-1> 여성과 남성의 경제활동참가율 추이



자료: 통계청, 경제활동인구연보 각년도

취업자수는 2003년 현재 남성 13,031천 명, 여성 9,108천 명으로 나타난다. 취업자수의 변화를 살펴보면 경제위기 직후 취업자수가 급감한 이후 회복세를 보이는 중으로 나타난다. 그러나 2002년에 비하여 2003년의 경우 남성 취업자는 증가함에도 불구하고 여성 취업자수는 오히려 감소하고 있다.

<표 II-1> 남녀 취업자 수의 추이

(단위: 천 명, %)

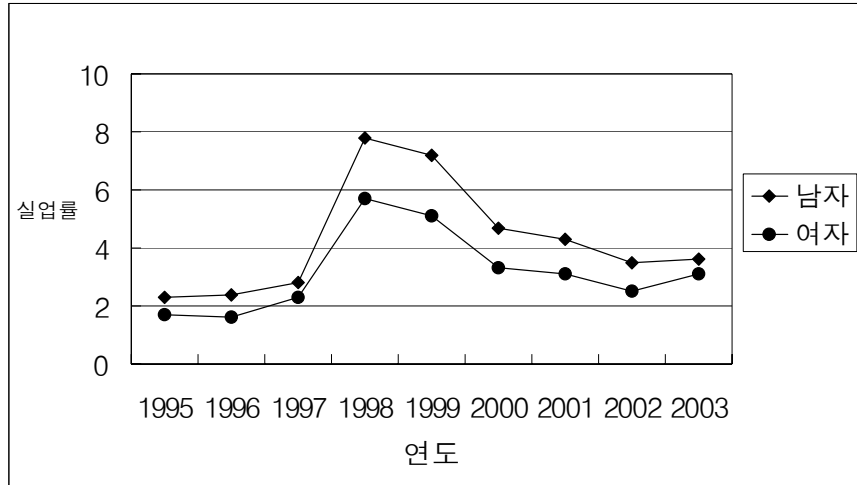
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
남자	12,147	12,351	12,483	11,847	11,954	12,387	12,581	12,944	13,031
전년대비 증감자		204	132	-636	107	433	194	363	87
전년대비 증감률		(1.7)	(1.1)	(-5.1)	(0.9)	(3.6)	(1.6)	(2.9)	(0.7)
여자	8,267	8,502	8,731	8,090	8,337	8,769	8,991	9,225	9,108
전년대비 증감자		235	229	-641	247	432	222	234	-117
전년대비 증감률		(2.8)	(2.7)	(-7.3)	(3.1)	(5.2)	(2.5)	(2.6)	(-1.3)
여성비	(40.5)	(40.8)	(41.2)	(40.6)	(41.1)	(41.4)	(41.7)	(41.6)	(41.1)

자료: 통계청, 경제활동인구연보 각년도

실업을 살펴보면 줄곧 남성의 실업률이 여성에 비하여 높은 추이를 보이고 있으나 그 간격이 줄어드는 추세를 발견할 수 있다. 예컨대 2003년에 남성 3.6%, 여성 3.1%로 그 격차가 매우 줄어들었다. 여성의 실업률이 낮은 원인 중의 하나는 여성집단의 경우 비경제활동상태로 광범위하게 존재하기 때문이다. 비경제활동상태와 취업상태 간 변화가 실업단계를 거치지 않고 일어나는 것이 일반적이어서, 실업상태로 규정되는 데 필요한 구직활동을 하는 경우가 드물다. 이처럼 여성의 구직활동이 저조한 데에는 일자리가 없을 것 같다는 것이 큰 이유로 작용하고 있어 “실망실업자”로 표현되기도 한다. 따라서 고용정책의 초점이 실업에 맞추어질 경우 여성고용정책은 상대적으로 우선순위에서 배제되는 경향이 있어왔음을 부인할 수 없다.

<그림 II-2> 여성과 남성의 실업률 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구연보 각년도

학력별로 실업률의 분포를 살펴보면 남녀 공히 고학력자의 실업률이 저학력자의 실업률에 비하여 높은 수준을 보이고 있다. 최근의 추이를 보면 남성의 경우 고졸자의 실업률이 가장 높고 이어서 대졸, 중졸이하의 실업률이 높은 데 반하여 여성의 경우 학력이 높을수록 실업률이 높은 현상을 보이고 있으며 특히 여성대졸자의 실업률은 2003년 남성대졸자의 실업률을 추월하였다. 여성노동시장에서 고학력자의 취업기회가 상당부분 제한적이라는 점을 알 수 있다.

<표 II-2> 학력별 남녀 실업률의 추이

(단위: %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
남자	2.3	2.4	2.8	7.8	7.2	4.7	4.3	3.5	3.6
중졸이하	1.7	1.5	2.1	8.1	7.3	4.7	4.1	2.9	2.7
고졸	2.6	2.8	3.3	8.9	8.1	5.1	4.5	3.8	4.3
대졸이상	2.5	2.6	2.7	5.8	5.5	4.1	3.9	3.5	3.3

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
여자	1.7	1.6	2.3	5.7	5.1	3.3	3.1	2.5	3.1
중졸이하	0.7	0.7	1.0	3.9	3.4	2.1	1.8	1.4	1.5
고졸	2.3	2.1	3.2	7.3	6.7	4.2	4.0	3.1	3.8
대졸이상	3.4	2.8	3.6	6.1	5.2	3.8	3.7	3.4	4.0

자료: 통계청, 경제활동인구연보 각년도

개인이 노동시장에 진입하고 퇴장할 때, 실업의 단계를 거치는지의 여부는 매우 중요한 의미를 갖는다. 즉 노동시장에 진입하고자 할 때, 별다른 실업기간없이 취업으로 곧바로 이행하게 되면 노동시장이 잘 작동하는 것으로 볼 수 있다. 오늘날 청년층이 학교를 졸업하고도 실업상태에 오래 머물러 있어 발생하는 사회경제적 문제는 잘 알려져 있다. 또한 노동시장을 퇴장하는 경우에도 곧장 퇴장할 수 있고, 실업상태에 머물다가 퇴장하기도 한다. 특히 여성의 경우 전술한 바와 같이 취업의사가 있음에도 불구하고, 일자리를 구하기 어려운 것 같아 구직활동을 포기함으로써 표면상으로는 실업단계가 없이 비경제활동인구화된 것으로 보인다. 이와 같이 노동시장 및 구직활동에서 나타나는 여성의 행태를 고용보험제도에 대해서도 중요한 시사점을 준다. 즉 고용보험의 주요 서비스와 급여가 실업과 관련되고 있음을 고려할 때, 표면상 낮은 실업률은 동제도로부터의 수혜에서 배제되게 할 수 있다.

이와 같은 여성의 노동시장 행태, 즉 취업과 비취업의 상태변화(flow)는 개 개인의 종단자료를 통하여 파악할 수 있다. 한국노동연구원이 1998년부터 구축하고 있는 노동패널 자료를 이용한 개인 여성의 경제활동상태 변화를 경제위기 이후를 중심으로 살펴보면 취업에서 비경활로의 상태변화, 비경활에서 취업으로의 상태변화가 대다수를 나타내어 실업이라는 기간을 거치지 않고 취업과 비취업상태를 오가는 집단이 대다수임을 알 수 있다. 취업에서 비경제활동으로의 상태변화를 겪는 여성의 비율이(5.9~9.4%) 취업에서 실업으로 실업의 단계를 거치는 비율보다(0.6~1.1%) 월등히 높고, 지난 4년간의 변동을 보면 이런 추이가 굳세게 유지 또는 강화되는 것을 관찰할 수 있다(김종숙·박수미, 2003).

이러한 이유로 여성노동시장을 이해하는 데 있어 공식실업률 통계는 부분적인 정보만을 제공할 것이라는, 통계지표와 실제 상태 간의 불일치 문제에 대한 논의들이 있어 왔다. 청년층의 경우 유희화율이라는 비취업률을 사용함으로써 실업의 심각성을 논의하기도 한다. 그럼에도 불구하고 대다수의 여성들은 비경제활동자의 가사 및 육아자로 분류되어 있는 실정이며 실업자를 대상으로 하는 각종 정책, 고용보험 실업 급여 등에서 소외된 집단임을 알 수 있다.

<표 II-3> 여성의 경제활동상태 변화

(단위: 명, %)

	98 → 99		99 → 00		00 → 01		01 → 02	
취업 → 취업	1,238	27.8	1,378	30.8	1,472	33.0	1,502	33.7
취업 → 실업	47	1.1	34	0.7	27	0.6	39	0.9
취업 → 비경활	270	6.1	389	8.7	265	5.9	419	9.4
실업 → 취업	92	2.1	44	1.0	41	0.9	28	0.6
실업 → 실업	16	0.4	11	0.2	4	0.1	4	0.1
실업 → 비경활	107	2.4	50	1.1	24	0.5	25	0.6
비경활 → 취업	466	10.5	347	7.8	447	10.0	341	7.6
비경활 → 실업	42	0.9	24	0.5	26	0.6	22	0.5
비경활 → 비경활	2,178	48.9	2,184	49.0	2,150	48.2	2,076	46.6
계	4,456	100.0	4,456	100.0	4,456	100.0	4,456	100.0

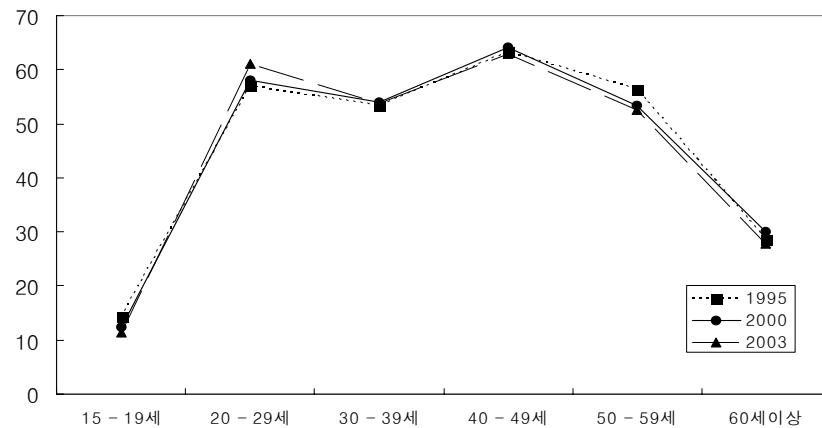
자료: 김종숙, 박수미 (2003). 한국여성의 노동이동.

2. 여성취업자의 현황

이와 같은 경제활동참가율, 실업률의 변화를 토대로 노동시장에서 취업자에 대한 파악을 보다 심층적으로 해보기로 한다. 우선적으로 여성노동시장에서 가장 특징적인 현상은 쌍봉형 경제활동참가율 곡선이 지속되고 있는 것이라 할 수 있다.

<그림 II-3>을 통하여 알 수 있듯이 1995년 이후 쌍봉형 구조는 크게 변화하지 않고 있으며 2003년의 경우 오히려 경력단절 경향이 강화되는 모습을 보인다. 즉 20-29세 구간의 경제활동참가율은 증가했으나 이후의 30-39세 구간에서는 변화가 없기 때문에 감소하는 기울기가 더욱 가파르게 나타난다. 장기적으로 경력단절이 많이 완화되었다고는 하나 최근 10 년간은 여성노동 시장에 있어 적어도 경력단절의 측면에서는 정체의 시기를 겪고 있는 것으로 보인다.

<그림 II-3> 여성의 연령별 경제활동 참가율 추이

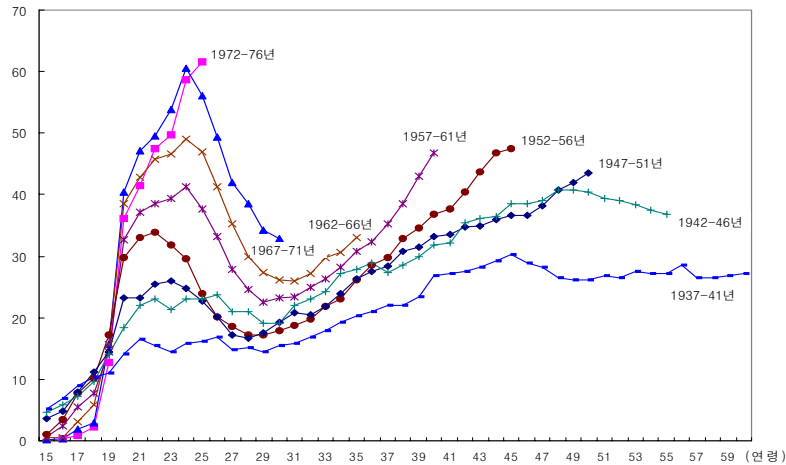


자료: 통계청, 경제활동인구연보 각년도

그러나 여성의 연령변화에 따른 노동시장 진·출입이라는 동태적 행태를 횡단자료를 갖고 설명하는 데에는 일정한 한계가 따른다. 여성을 연령집단별로 묶어 세대효과(cohort effect)를 통제하게 되면 이런 문제를 다소 완화시킬 수 있다. <그림 II-4>는 여성개발원의 「제4차 여성취업실태조사」(2002년) 결과를 재분석한 것인데, 여성의 연령별 경제활동참가율을 살펴보면 여전히 20대에 경제활동에 참가하던 집단의 약 반수정도가 노동시장을 떠나는 것으로 나타나고 있다. 따라서 임신, 출산, 육아의 시기에 노동시장을 떠나는 경향은 젊은 세대로 오는 와중에도 그다지 변화하지 않는 여성노동시장 현상이라고 할 수 있다.

<그림 II-4> 한국여성의 출생코호트별 과거연령별 취업률 변화(비농가)

(단위: %)



자료: 한국여성개발원(2002), 제4차 여성취업실태조사 원자료

이어서 취업자의 산업별 분포와 추이를 살펴보면 서비스화 추이가 확연하게 나타나는 것을 알 수 있다. 농업과 제조업 종사자 수의 감소, 서비스업 취업자수의 지속적인 증가 등이 두드러진다. 1995~2003 년간의 기간 동안 여성취업자수가 85만 명 정도 늘었는데, 공공·개인·사회서비스업에서 110만 명 정도 증가함으로써 제조업 종사자 수에서의 감소로(30만 명선) 인한 겹을 메꾸고, 궁극적으로 여성취업자수 증가를 주도하였다고 보인다. 이러한 변화는 동 기간 중 도입된 고용보험에 대한 여성의 접근에는 그다지 긍정적으로 작용하지 않은 것으로 판단된다.

고용보험은 대규모 사업장 대상으로 시작되었기 때문에 제조업체 근로자가 일차적 피보험자 및 수급자가 될 것이다. 따라서 제조업에서의 여성비중의 감소는 고용보험에의 여성가입률을 낮추거나 정체상태에 놓는 주요인이 될 것으로 보인다. 이 효과는 고용보험의 적용사업체의 확대에 뒤따를 여성근로자의 고용보험 가입률 제고효과를 상쇄할 것으로 보인다. 고용보험제도가 1998년 서비스 산업과 영세 사업장으로 적용이 확대되면서 여성비율이 급속히 증가할 것으로 예상되었으나 실제 가입자 수가 기대만큼 증가하지 못한

데에는 이러한 이유가 작용했기 때문이다. 이에 대해서는 다음 절에서 자세히 확인하게 될 것이다.

<표 II-4> 성별 산업(대분류)별 취업자수(1995, 2003)

(단위: 천 명, (%))

1995	합계	농림 어업	광업	제조 업	전기 가스 수도 사업	건설 업	도소 매소 비자 용품 수리 업	음식 숙박 업	운수 창고 통신 업	금융 보험 업	부동 산 임대 사업 서비스 업	공공 개인 사회 서비스 업 및 기타	
합계	20,414	2,403	26	4,818	70	1,913	3,801	1,614	1,075	730	923	3,042	
여자 비중	8,267 (100)	1,160 (14.0)	2 (0.2)	1,762 (21.3)	12 (0.1)	184 (2.2)	1,654 (20.0)	1,104 (13.4)	115 (1.4)	424 (5.1)	303 (3.7)	1,548 (18.7)	
남자 비중	12,147 (100)	1,243 (10.2)	24 (1.9)	3,056 (25.2)	58 (0.5)	1,730 (14.2)	2,146 (17.7)	510 (4.2)	960 (7.9)	307 (2.5)	621 (5.1)	1,493 (12.3)	
2003	합계	농림 어업	광업	제조 업	전기 가스 수도 사업	건설 업	도매 소매 업	숙박 음식 점업	운수 업	통신 업	금융 보험 업	부동 산임 대업	공공 개인 사회 서비스 업 및 기타
계	22,139	1,950	17	4,205	76	1,816	3,871	1,981	1,084	249	751	423	5,716
여자 비중	9,108 (100)	923 (10.1)	1 (0.0)	1,475 (16.2)	12 (0.1)	148 (1.6)	1,832 (20.1)	1,349 (14.8)	89 (1.0)	78 (0.9)	385 (4.2)	129 (1.4)	2,688 (29.5)
남자 비중	13,031 (100)	1,026 (7.9)	16 (1.6)	2,730 (21.0)	64 (0.5)	1,668 (12.8)	2,039 (15.6)	632 (4.8)	995 (7.6)	172 (1.3)	366 (2.8)	295 (2.3)	3,028 (23.2)

주) 한국표준산업분류 6차 개정(1991)기준

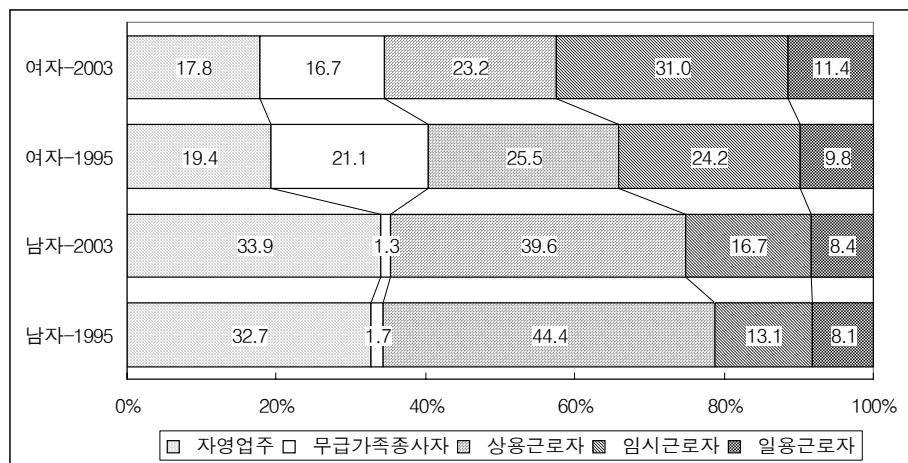
자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 2000; 노동부, 『노동통계연감』, 2001.

여성노동시장의 또 하나의 주요 특징은 종사상 지위에서 나타난다. 즉 가족종사자의 비중이 남성보다 월등히 높고, 임금근로자 중 상용직의 비율은 상대적으로 낮다는 것이다. <그림 II-5>에서 볼 수 있듯이 1995-2003년의

기간 동안 여성취업자 중 임금근로자의 비율이 59.6%에서 65.5%로 증가하나 남성의 경우 65.7%에서 64.7%로 오히려 감소한다. 그런데 이렇게 늘어난 여성임금근로자들은 대체로 임시고 또는 일용고인 것을 알 수 있다. 동 기간 중 상용고의 비율은 25.5%에서 23.2%로 감소하고 있기 때문이다. 남성 역시 상용고의 비율이 감소추이를 보이나, 상용고 근로자의 비율이 전체 취업자의 40% 수준으로 여성에 비해 월등히 높다. 또한 여성은 비임금근로자 중에서도 무급가족종사자로 일하는 비율이 훨씬 높은 것을 알 수 있다. 2003년도 여성취업자 중 무급가족종사자의 비율이 16.7%이나 남성의 경우 이 비율은 1.3%에 그친다.

<그림 II-5> 남녀취업자의 종사상 지위 추이

(단위 : %)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 각 연도.

마지막으로 사업체 규모별 취업자 현황을 보고자 한다. 남녀 모두 1~4인 고용사업장에서 근무하는 비율이 높다(<표 II-5> 참조). 30인 미만 소규모 사업체에 종사하는 취업자가 60%를 넘고, 또한 이 비율이 증가하는 추세를 보인다. 반면 상대적으로 규모가 큰 사업체에 종사하는 취업자 비중은 감소한다. 특히 1000인 이상 사업체의 경우 남자는 1998년에 10.1%에서 2002년에 7.1%로, 여성은 5.2%에서 4.3%로 감소한다. 이는 IMF 이후 재벌기업의 도산

등에 의해 1000인 이상 대규모 사업체가 감소한 데 따른 것이다. 특히, 여성 노동자들은 5인 미만의 사업장을 중심으로 집중되어 있어 노동시장에서 불리한 조건을 접하고 있을 뿐만 아니라 실질적인 노동정책 및 제도의 혜택으로부터 제외될 가능성이 큼을 예상할 수 있다. 마찬가지로 5인 미만 사업장의 근로자들이 고용보험제도로 통합되기에는 실질적으로 어려움이 많을 것이다.

<표 II-5> 사업체 규모별 성별 취업자 분포

(단위 : 명, (%))

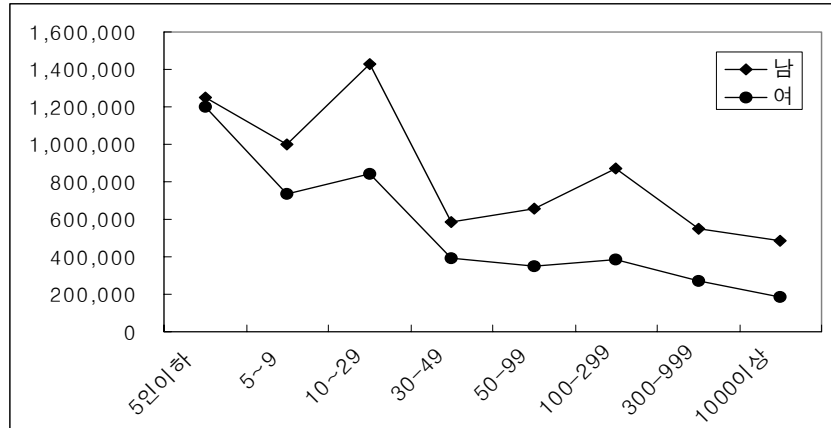
연도	1998년		1999년		2000년		2001년		2002년	
남/여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
5인 이하	1,013,787 (18.2)	865,805 (28.4)	1,193,928 (19.8)	1,013,941 (29.5)	1,231,369 (18.9)	1,092,468 (28.6)	1,208,484 (17.9)	1,136,099 (27.3)	1,248,431 (18.3)	1,201,701 (27.5)
5-9	688,677 (12.4)	435,622 (14.3)	829,326 (13.8)	527,630 (15.3)	927,707 (14.3)	615,631 (16.1)	949,106 (14.0)	688,670 (16.6)	999,816 (14.7)	738,765 (16.9)
10-29	1,007,286 (18.1)	557,255 (18.3)	1,134,391 (18.8)	628,943 (18.3)	1,357,278 (20.9)	724,225 (18.9)	1,357,715 (20.1)	772,971 (18.6)	1,426,192 (20.9)	842,218 (19.3)
30-49	442,108 (7.9)	284,399 (9.3)	485,528 (8.1)	316,704 (9.2)	535,218 (8.2)	348,249 (9.1)	567,276 (8.4)	378,240 (9.1)	584,616 (8.6)	389,812 (8.9)
50-99	531,147 (9.5)	249,921 (8.2)	580,815 (9.6)	285,270 (8.3)	629,819 (9.7)	325,127 (8.5)	655,822 (9.7)	337,586 (8.1)	659,861 (9.7)	348,808 (8.0)
100-299	841,589 (15.1)	308,506 (10.1)	809,467 (13.4)	818,765 (23.8)	887,613 (13.7)	316,513 (8.3)	344,669 (5.1)	374,962 (9.0)	871,344 (12.8)	383,469 (8.8)
300-999	489,460 (8.8)	187,814 (6.2)	478,617 (7.9)	507,617 (14.8)	640,822 (9.9)	189,487 (5.0)	212,252 (3.1)	280,480 (6.7)	550,653 (8.1)	269,070 (6.2)
1000 이상	561,530 (10.1)	157,295 (5.2)	513,150 (8.5)	159,880 (4.6)	494,775 (7.6)	159,578 (4.2)	493,997 (7.3)	190,162 (4.6)	482,878 (7.1)	189,129 (4.3)
총계	5575584.0 (100.0)	3046617.0 (100.0)	6025222.0 (100.0)	3438368.0 (100.0)	6502548.0 (100.0)	3822199.0 (100.0)	6760835.0 (100.0)	4159170.0 (100.0)	6823791.0 (100.0)	4362972.0 (100.0)

자료 : 노동부, 사업체 노동실태 현황, 노동부 통계정보 시스템.

주: 2003년 통계자료는 아직 이용가능하지 않음.

<그림 II-6> 2002년 사업체 규모별 성별 취업자 분포

(단위 : 명)



자료 : 노동부, 사업체 노동실태 현황, 노동부 통계정보 시스템.

3. 여성임금근로자의 현황

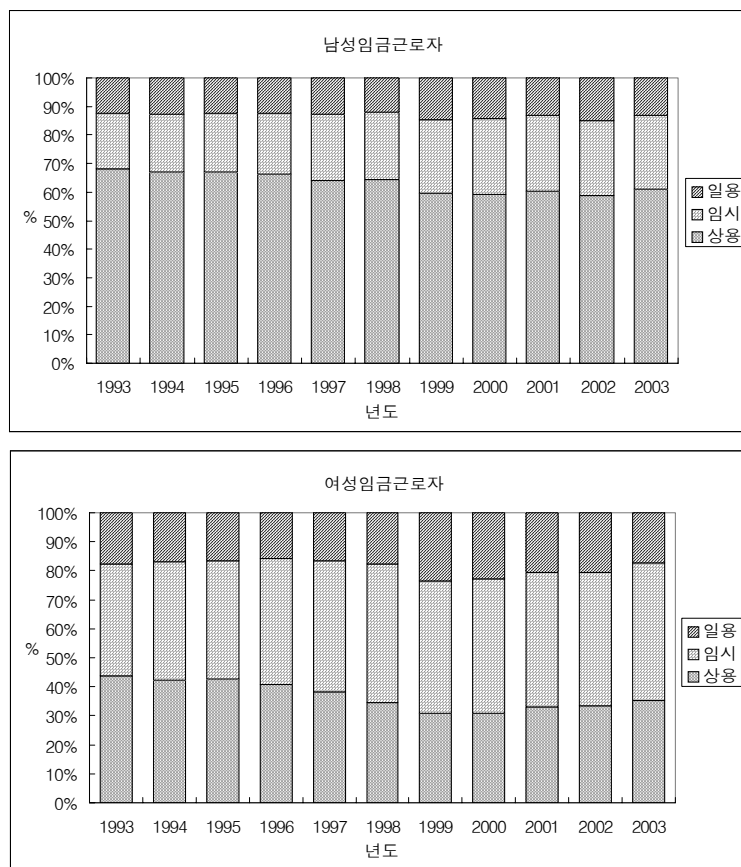
가. 비정규직의 여성화

지난 10년간 임금노동시장에서 가장 두드러지게 나타나는 특징 중의 하나는 임시, 일용직의 증가로 나타나는 비정규직의 증가라 할 수 있다. 특히 비정규직의 여성화라는 말에서 알 수 있듯이 여성 비정규직 근로자가 급격히 증가한다. 여성근로자 중 비정규직이 2003년 60%를 점하고 있는 실정이다. 따라서 고용보험이 정규직 임금근로자를 중심으로 도입되고 있는 만큼, 이와 같은 여성노동시장의 특성은 여성의 고용보험 가입과 수급을 제한하는 근본 요인이 된다고 할 수 있다.

비정규직의 증가는 1995년 이후에 본격화되었으나 경제위기 이후 더욱 가시적으로 나타났다. 비정규직 비중의 증가는 경직된 노동시장에 대한 기업의 탄력적 대응을 가능케 하는 방안으로 기업 측에서 선호되는 경향이 있다. 비정규직은 정규직으로 전환하는 가교로서의 역할을 한다기보다는 그러한 상

태를 지속할 가능성이 더욱 높아 정규직과 비정규직의 단절된 노동시장을 형성한다는 점에서 주목된다(한준·장지연, 2000). 특히 여성들의 경우 실업상태보다는 취업과 비경제활동을 오가는 경우가 많으며 이러한 근로경향은 비정규직의 고용불안정과 맥을 이루고 있음을 주목할 필요가 있다.

<그림 II-7> 임금근로자의 종사상 지위



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 각 연도.

연령계층별로 살펴보면, 25세 미만의 저연령층에서는 임시직 비중이 높고, 55세 이상의 고연령층인 경우에는 일용직의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타나서 여성들의 고용상 지위가 연령이 높아질수록 취약해짐을 엿볼 수 있다.

<표 II-6> 성별 연령계층별 종사상의 지위별 취업자 수(2003)

(단위: 천 명, %)

	총 수	비임금근로자				임금근로자			
			고용주	자영자	가족 종사자		상용	임시	일용
여자	8,707	3,415	267	1,450	1,698 (49.7)	5,293 (100.0)	1,603 (30.3)	2,453 (46.3)	1,237 (23.4)
15~19세	199	12	0	6	6	188	43	91	53
20~24세	984	64	4	36	24	921	390	434	97
25~29세	1,036	165	15	74	75	871	430	365	76
30~34세	886	293	27	106	160	593	192	279	122
35~39세	1,183	488	54	191	243	695	173	342	180
40~44세	1,260	564	63	219	283	695	158	347	190
45~49세	985	513	47	210	257	471	111	211	150
50~54세	655	331	29	134	169	324	62	156	106
55~59세	548	314	18	128	168	234	24	111	98
60세 이상	468	294	7	138	149	174	13	78	83
	504	377	3	209	165	127	5	39	83
남자	12,353	4,504	1,217	3,066	222 (4.9)	7,849 (100.0)	4,650 (59.2)	2,058 (26.2)	1,141 (14.5)
15~19세	189	16	0	6	11	172	19	83	70
20~24세	522	65	4	26	34	458	133	227	98
25~29세	1,580	206	47	113	46	1,374	782	489	103
30~34세	1,747	413	137	248	27	1,334	888	339	107
35~39세	1,977	676	259	396	21	1,302	891	266	145
40~44세	1,890	763	285	460	17	1,127	775	187	166
45~49세	1,383	652	205	433	15	730	478	119	133
50~54세	1,129	534	136	386	12	595	368	106	121
55~59세	789	392	70	315	7	397	203	101	93
60세 이상	593	363	44	311	8	231	83	82	65
	554	425	28	373	24	129	30	59	40

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 2003.

경제활동인구 부가조사(2001) 결과에 따르면, 정규직과 비정규직의 노동조건은 고용보험 가입 및 휴가 등의 적용률에서 큰 차이를 나타낸다. 2000년 현재 고용보험 가입률은 정규직이 74.2%인 데 반해, 비정규직은 22.6%밖에 되지 않는다. 이처럼 사회적 안전망의 기능이 고용상 지위에 따라 영향의 차이를 보인다. 비정규직 중 임시근로자는 20.6%의 적용율을 보이고 있지만, 파트타임은 5.0%인데, 이는 현재 1월간 80시간 이상, 1주 18시간 미만인 근로자가 고용보험 당연적용대상에서 제외되고 있기 때문이다. 또한 용역근로 44.2%, 파견근로 36.0%, 독립도급 19.0%, 호출근로 5.5%, 가내근로 1.6%로 근로제공방식이 종속적일수록 고용보험에서 제외되기가 쉽다. 비정규직에 남성보다 여성 비율이 높은 점을 고려한다면, 고용보험 내 여성의 위치가 보다 취약하리라는 점을 유추할 수 있다. 실제로 IMF 이후 여성들이 경제 위기에 더 많은 영향을 받고 있음에도 불구하고³⁾, 정부의 실업대책은 남성(가장)의 생존권 보호가 일차적이었으며 고용보험의 수혜자들도 주로 남성이라는 문제가 제기되었다(조순경, 1998).

<표 II-7> 고용보험 및 노동조건 적용비율

(단위: %)

		고용보험	유급출산휴가	상여금	근속비례임금승급
임금노동자		44.1	18.9	50.7	40.3
정규직		74.2	56.2	89.5	75.6
비정규직		22.6	5.3	23.0	5.2
고용계약	임시근로	20.6	4.8	21.1	13.8
	(장기임시근로)	19.7	3.7	20.5	12.2
	(계약근로)	22.4	8.1	22.5	17.5
근로시간	파트타임	5.0	1.1	4.5	2.9

3) 1997년 2/4분기 전체 실업자 수는 55만 명으로 집계되어 1996년 같은 기간에 비하여 33% 증가하였다. 성별로 보면 남성 실업률은 20.8% 증가한 반면 여성 실업률은 60.0% 증가하여, 여성의 실업률 증가폭이 남성에 비해 훨씬 큰 것으로 나타났다.

		고용보험	유급출산휴가	상여금	근속비례임금승급
근로제공 방식	호출근로	5.5	1.8	5.0	4.1
	독립도급	22.4	4.6	21.2	12.5
	파견근로	36.8	11.4	33.8	19.9
	용역근로	44.2	1.7	35.1	15.6
	가내근로	2.0	0.0	0.8	1.2

자료: 경제활동인구조사 부가조사(2000.8) 원자료.

김유선(2001). 『비정규직 규모와 실태』, 한국노동사회연구소. <http://www.ksli.org>.

주: 유급출산휴가는 여자만을 대상으로 하여 계산했음.

나. 남녀임금 격차

남성에 비해 취약한 여성의 노동시장 내 지위는 고용보험에 그대로 반영되어 여성에 대한 고용보험에서의 급여수준은 남성에 비해 상대적으로 낮을 수밖에 없고, 이럴 경우 여성은 노동시장 내 지위에 근거한 개별수급권자가 되기보다는 부양자로서 남성에 종속되는 경향을 유도할 것이다.

고용보험이 도입된 1999년도 여성근로자의 월평균 임금은 남성 근로자의 58.1%에 그쳤으나, 2003년도 현재 62.8%로 증가한다. 이로써 남녀간 임금격차가 매년 줄어들고 있다고 진단할 수 있겠으나, 약간의 주의를 요한다. <표 II-8>에서 보듯이 1998년도 여성의 상대임금이 이미 62.8%에 도달하였고 이후 정채상태에 머물러 있기 때문이다. 산업별로는 광업, 제조업, 건설업, 전기가스 수도업 등에서의 성별 임금 격차가 크며, 운수창고통신업이나 숙박음식업, 교육서비스업이나 보건 및 사회복지사업의 경우 성별 임금 격차가 상대적으로 작다.

또한 정규직과 비정규직 간의 월평균임금에서도 남녀간 임금차이를 유추해 볼 수 있다. 경제활동인구조사 부가조사의 결과에 따르면, 2003년 8월 남성 비정규직의 지난 3개월간 시간 당 임금이 6,750원으로 남성 정규직(13,025원)의 절반정도(51%)로 나타난다. 남성 정규직의 시간 당 임금을 100으로 할 때, 여성정규직과 비정규직의 임금수준은 각각 72, 38이다(김유선, 2003). 이것은 남성과 여성 그리고 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 보여주는 결과

라 하겠다. 고용보험의 보험료와 수급액수에 노동시장에서의 임금이 반영되는 점을 고려하면 이러한 남녀간 그리고 고용형태간의 임금격차는 실업급여 수준의 남녀차이를 낳는 데 중복의 효과를 초래할 것으로 예상된다.

<표 II-8> 산업별 남녀임금비(여자월평균 임금/남자월평균 임금)

(단위: %)

산업분야	1995	1998	2002	2003
전산업	58.1	62.8	62.4	62.8
광업	53.5	53.5	49.9	53.5
제조업	52.9	55.6	56.0	55.6
전기가스수도업	49.5	53.9	53.7	53.9
건설업	54.2	54.2	59.7	54.2
도소매업 및 소비자용품 수리업	59.7	63.8	62.1	63.8
숙박음식업	69.6	67.9	67.7	67.9
운수창고업	75.9	78.8	75.2	73.5
통신업			72.1	70.3
금융보험업	59.3	57.2	56.8	57.2
부동산 임대	55.2	60.9	75.6	77.8
사업서비스			59.3	61.0
교육서비스업	67.5	63.7	61.1	64.4
보건 및 사회복지사업	67.1	63.7	60.4	62.2
오락, 문화 및 운동관련 서비스업			57.4	61.1
기타공공, 개인 및 사회서비스업	55.1	55.2	62.5	62.1

주: 1) 월평균 임금=월급여액+(연간특별급여액×1/12)

2) 10인 이상 사업체를 대상으로 함, 단, 매월노동통계조사보고서는 5인 이상 사업체를 대상.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 1996, 1999.

노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 2003, 2004..

다. 근속년수

고용보험의 실업급여액은 보험료 불입기간 및 보험료에 의해 결정되는 만큼, 남녀 근로자가 고용보험 가입기간에서 차이가 있다면 이것은 실업급여액

의 차이로 연결될 것이다. 고용보험의 가입기간이 대체로 직장 내 근속기간 으로부터 영향을 받게 되므로 <표 II-9>에서 남녀근로자의 근속년수 분포 를 살펴보았다. 첫 번째로 발견되는 사항은 남녀 모두 근속년수가 지난 8 년 간 오히려 짧아지는 경향을 보인다는 것이다. 즉 1년 미만 근속자의 비중이 남성과 여성 모두 1995년에 비해 2003년도에 증가하는 것을 볼 수 있다. 두 번째 사항은 근속년수에서 남녀간의 격차가 존재한다는 것이며, 이런 현상이 1995년 이후 2003년까지 큰 변화없이 유지됨을 관찰할 수 있다. 2003년 현재 여성임금근로자의 26.2%가 1년 미만 근속자이고 절반 이상이(57.0%) 2년 미만 근속자이다. 남성의 경우 각각의 비율은 18.4%, 41.6%로서 여성보다 적은 것을 알 수 있다.

<표 II-9> 남녀근로자의 근속년수 분포(1995, 2003년)

(단위: 명, %)

	1995				2003			
	남성		여성		남성		여성	
총수	3,711,505	100.0	1,508,242	100.0	4,406,036	100.0	1,973,511	100.0
1년 미만	601,194	16.2	347,545	23.0	810,961	18.4	516,242	26.2
1-2년	776,185	20.9	460,774	30.6	1,022,477	23.2	608,023	30.8
3-4년	614,368	16.6	302,479	20.1	615,716	14.0	309,321	15.7
5-9년	875,195	23.6	287,361	19.1	876,625	19.9	323,673	16.4
10-14년	434,735	11.7	75,759	5.0	516,144	11.7	134,723	6.8
15-19년	272,571	7.3	24,665	1.6	319,498	7.3	54,713	2.8
20-29년	126,607	3.4	8,913	0.6	231,958	5.3	25,577	1.3
30년 이상	10,650	0.3	746	0.0	12,657	0.3	1,239	0.1

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 1996, 2004.

라. 시사점

이제까지의 분석결과는 고용보험제도가 임금노동에 따른 가입자격을 기본 으로 설계되었으므로 노동시장 내 여성의 위치가 일차적 결정요인이 된다는 것이다. 고용보험제도가 도입된 지 4년 만에 적용범위를 1인 이상 고용하는

모든 사업장까지 확대되었지만 고용의 불안정성이 극도로 높은 약 700만 명에 달하는 임시직, 일용직 근로자들에게 이 제도들을 과연 어떻게 적용할 것인가 하는 문제가 남는다. 또한 경제활동에 참여해도 많은 경우 임시직이나 시간제 등의 비정규직에 종사하고 있기 때문에 정규직 중심으로 설계된 고용보험에 대한 접근성이 미흡하고, 보험의 혜택으로부터 상대적으로 소외된다는 것이다.

여성이 경제활동에 참가하는 경우, 무급가족종사자의 비중이 높아 고용보험의 대상자에서 제외되고, 임금근로자인 경우에도 임시직, 일고 등 비정규직의 비중이 높기 때문에 고용보험에 대한 접근성이 현저히 떨어진다. 따라서 단순히 고용보험을 영세사업장까지 확대하는 정책만으로는 여성을 고용보험제도로 통합하기에는 한계가 있을 것으로 판단된다. 고용보험에 가입된 경우에도 수급조건은 가입기간, 보험료 등에 의해 일차적으로 결정되기 때문에 노동시장에서의 여성의 취약성이 그대로 반영되게 된다.⁴⁾

4. 여성근로자의 고용보험 적용 추이와 현황

가. 고용보험 적용사업장 및 피보험자, 취업자·임금근로자 대비 피보험자 비중 추이

고용보험 피보험자수는 2002년 말 7,171천 명으로 나타나고 있으며 이 중 약 67.4%가 남성이고 나머지 32.6%가 여성으로 집계되었다. 2004년 9월 현재 남성과 여성의 비율은 다소 조정되어 여성비율이 다소 높은 36.4%이고 남성은 63.6%를 보이고 있다. 임시일용직 근로자의 고용보험 가입이 2004년부터 시행되어 여성가입자의 비중이 지속적으로 증가하고 있는 것으로 풀이된다.

4) 한국의 복지체제는 국가의 재정부담이 결여된 기여형 사회보험 시스템을 중심으로 구축됨으로써 제한된 범위의 위험만 보호하고, 정규적 고용 관계에 있는 사람들을 주 대상으로 하고 있으며, 대체로 낮은 수준의 복지혜택을 제공함으로써 재분배 효과를 결여한 복지체제임을 확인하게 된다(김태성 외, 2000).

<표 II-10> 피보험자 수 추이

(단위: 명, (%))

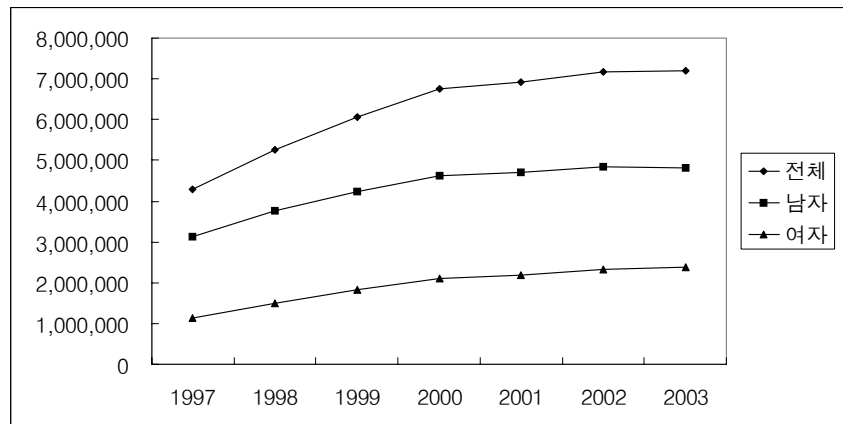
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
계	4,280,430 (100.0)	5,267,658 (100.0)	6,054,479 (100.0)	6,747,263 (100.0)	6,908,888 (100.0)	7,171,277 (100.0)	7,203,347 (100.0)
남자	3,134,399 (73.2)	3,765,621 (71.5)	4,237,584 (70.0)	4,633,208 (68.7)	4,712,338 (68.2)	4,832,458 (67.4)	4,812,794 (66.8)
여자	1,146,031 (26.8)	1,502,037 (28.5)	1,816,895 (30.0)	2,114,055 (31.3)	2,196,550 (31.8)	2,338,819 (32.6)	2,390,553 (33.2)

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

고용보험 가입자의 남녀 비율의 변화를 보면 다음의 그림과 같다.

<그림 II-8> 고용보험가입자의 성별 비교

(단위 : 명)



자료: 고용보험 DB 원자료 분석

고용보험 가입자수가 취업자 중 차지하는 비중은 다음의 비교로 가능하다. 우선 1995년부터 2003년까지 연말 기준으로 취업자수의 변화추이를 보면 1995년에 비하여 2003년 취업자수는 20,414천 명에서 22,139천 명으로 증가하였고 남성은 12,147천 명에서 13,031천 명으로 884천 명 증가하였고 여성은 8,267천 명에서 2003년 9,108천 명으로 841천 명 증가하였다. 2003년 말 취업

자 중 남성이 58.9%, 여성이 41.1%로 나타나 남녀취업자 비중은 지속적으로 차이를 줄여가고 있음을 알 수 있다.

<표Ⅱ-11> 취업자 수의 추이

(단위: 천 명, (%))

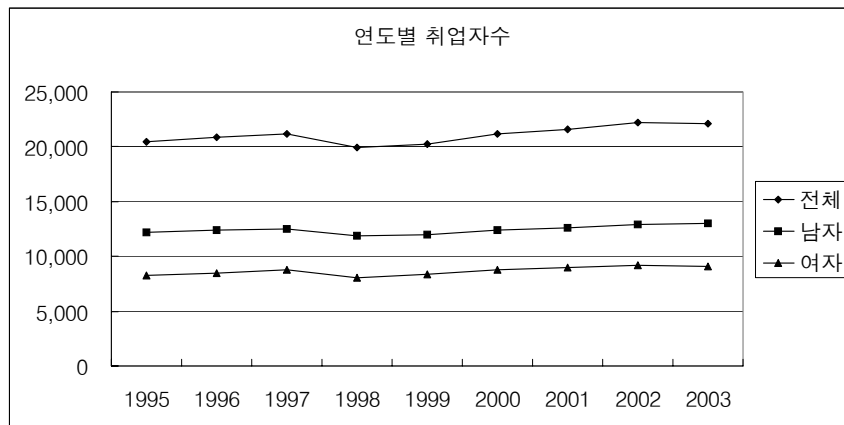
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
계	20,414 (100.0)	20,853 (100.0)	21,214 (100.0)	19,938 (100.0)	20,291 (100.0)	21,156 (100.0)	21,572 (100.0)	22,169 (100.0)	22,139 (100.0)
남자	12,147 (59.5)	12,351 (59.2)	12,483 (58.8)	11,847 (59.4)	11,954 (58.9)	12,387 (58.6)	12,581 (58.3)	12,944 (58.4)	13,031 (58.9)
여자	8,267 (40.5)	8,502 (40.8)	8,731 (41.2)	8,090 (40.6)	8,337 (41.1)	8,769 (41.4)	8,991 (41.7)	9,225 (41.6)	9,108 (41.1)

자료: 경제활동인구조사 각년호, 통계청

이 추이를 그림으로 보면 다음과 같이 경제위기를 전후하여 취업자수의 감소가 나타나고 여성에게서 더 경향이 강하게 나타남을 알 수 있다. 이어서 회복세를 보이고 있는 것으로 보인다.

<그림Ⅱ-9> 취업자수의 연도별 변화추이

(단위 : 천 명)



자료: 경제활동인구조사 각년호, 통계청

그렇다면 고용보험과 밀접한 관계를 가지고 있는 임금근로자의 수는 어떤 추이를 가지고 있는가를 살펴볼 필요가 있다. 고용보험은 주로 임금근로자를 가입대상으로 하고 있어 자영업의 비중이 높은 우리나라에서 많은 근로자를 포괄하지 못하는 문제점을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 또 다른 문제는 과연 고용보험제도가 임금근로자를 대부분 포괄적으로 보호하고 있는 제도인가에 대한 의문이 있을 수 있다.

이를 파악하기 위하여 우선 취업자 중 임금근로자의 비중은 어떠한가를 살펴보기로 한다. 전체적으로 임금근로자 수는 1995년 12,899천 명에서 2003년 14,402천 명으로 증가하였다. 이는 경제위기 이후 대량실업으로 인한 임금근로자수의 대폭감소를 거쳐 상당수 회복된 결과로 나타난다. 경기의 흐름과 변동은 해고 등을 통한 실업으로 인하여 임금근로자에게 더욱 많은 변화를 가져오는 것을 알 수 있다.

<표II-12> 취업자 중 임금근로자수 추이

(단위: 천 명, (%))

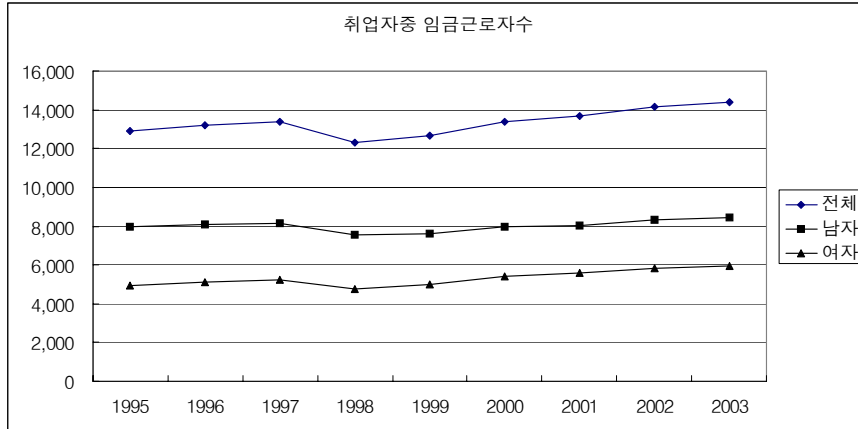
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
계	12,899 (100.0)	13,200 (100.0)	13,404 (100.0)	12,296 (100.0)	12,663 (100.0)	13,360 (100.0)	13,659 (100.0)	14,181 (100.0)	14,402 (100.0)
남자	7,975 (61.8)	8,104 (61.4)	8,145 (60.8)	7,551 (61.4)	7,639 (60.3)	7,963 (59.6)	8,050 (58.9)	8,325 (58.7)	8,432 (58.5)
여자	4,924 (38.2)	5,096 (38.6)	5,259 (39.2)	4,745 (38.6)	5,025 (39.7)	5,397 (40.4)	5,609 (41.1)	5,857 (41.3)	5,970 (41.5)

자료: 경제활동인구조사 각년호, 통계청

이들 임금근로자의 성별 비중을 보면 2003년 남성이 58.5%, 여성이 41.5%로 1995년에 비하여 격차가 많이 해소되고 있는 과정이다. 전체 취업자의 성별 비율에서도 여성은 임금근로자의 비율이 다소 높은 것으로 나타난다.

<그림 II-10> 임금근로자수의 연도별 변화추이

(단위 : 천 명)



자료: 경제활동인구조사 각년호, 통계청

그렇다면 전체 근로자 중 고용보험의 대상자는 어떤 수준인가를 살펴볼 필요가 있다. 우선 전체 근로자 중 고용보험 피보험자의 비율을 산출해보았다. 우선 일차적으로 전체 근로자 중 고용보험 가입자의 비율은 1997년에는 불과 20.2%에 지나지 않았다는 점이다. 이는 고용보험 가입대상자 수의 증가로 인하여 2003년 32.5%로 크게 개선되었다. 가장 큰 변화를 보인 시기는 1998년으로 전년도에 비하여 무려 6.2%p 증가한 것을 알 수 있는데 이는 주로 고용보험 가입대상 사업장의 기준이 변화한 데 기인하는 것이다. 1997년까지는 실업급여의 경우 30인 이상 사업장, 고용안정사업과 직업능력개발사업 대상 사업자가 70인 이상의 사업장에 제한되어 있었으나 1998년에 실업급여는 10인 이상, 나머지는 50인 이상 사업장으로 확대된 데 기인한 것으로 볼 수 있다.

<표 II-13> 취업자 중 고용보험 피보험자 비중의 추이

(단위: 명, (%))

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
전체	피보험자	4,280,430	5,267,658	6,054,479	6,747,263	6,908,888	7,171,277	7,203,347
	취업자	21,214,000	19,938,000	20,291,000	21,156,000	21,572,000	22,169,000	22,138,800
	비율	(20.2)	(26.4)	(29.8)	(31.9)	(32.0)	(32.3)	(32.5)
남자	피보험자	3,134,399	3,765,621	4,237,584	4,633,208	4,712,338	4,832,458	4,812,794
	취업자	12,483,000	11,847,000	11,954,000	12,387,000	12,581,000	12,944,000	13,030,000
	비율	(25.1)	(31.8)	(35.4)	(37.4)	(37.5)	(37.3)	(36.9)
여자	피보험자	1,146,031	1,502,037	1,816,895	2,114,055	2,196,550	2,338,819	2,390,553
	취업자	8,731,000	8,090,000	8,337,000	8,769,000	8,991,000	9,225,000	9,107,000
	비율	(13.1)	(18.6)	(21.8)	(24.1)	(24.4)	(25.4)	(26.2)

자료: 고용보험 DB 원자료 분석, 경제활동인구조사, 통계청

특히 여성의 고용보험 피보험자 비중이 크게 증가하였는데 이는 소규모사업장 근로비중이 높은 여성임금근로자의 특성과 무관하지 않다. 여성근로자의 비율이 높은 산업을 보면 사업체 규모로 볼 때 소규모사업체의 비중이 높은 경우가 대부분이다(중앙고용정보원, 2003).

그럼에도 불구하고 전체 취업자의 32.5%만이 고용보험의 안전망하에 있다는 점은 고용보험제도 자체가 가지는 치명적인 약점이며 이러한 경향은 여성근로자에게 더욱 불리한 점이 된다.

그렇다면 고용보험가입의 주 대상이 되는 임금근로자 중 고용보험 가입비율을 살펴볼 필요가 있다. 표에서 나타나듯이 전체 임금근로자 중 고용보험 피보험자 비율은 2003년 말 현재 50%로 나타나고 있다. 그런데 주목할 점은 이 비율이 과거에 비하여 그다지 개선된 것이 아니라는 점이다. 물론 1997년 상황과 비교하자면 이 비율은 많이 개선되었다. 전술하였듯이 고용보험가입 대상 사업장이 증가한 1998년의 경우 전년도인 1997년 31.9%에서 42.8%로 급격하게 증가하였고 이 비율은 1999년 47.8%, 2000년 50.5%로 지속적으로 증가한 경향이 있다. 그러나 이 비율은 2003년 오히려 줄어든 것으로 나타났는데 이는 이후 임시일용직근로자의 비중이 증가한 노동시장의 여건과 맥을

같이하는 것으로 볼 수 있다. 2004년 1월 이후로 임시일용근로자의 고용보험 가입이 의무화되었으나 2003년에는 이들의 가입은 제한되어 있었다는 점을 볼 때 이 사항이 반영된 것으로 볼 수 있다.

<표Ⅱ-14> 임금근로자 중 고용보험 피보험자 비중의 추이

(단위: 명, (%))

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
전체	피보험자	4,280,430	5,267,658	6,054,479	6,747,263	6,908,888	7,171,277	7,203,347
	근로자	13,404,000	12,296,000	12,663,000	13,360,000	13,659,000	14,181,000	14,402,000
	비율	(31.9)	(42.8)	(47.8)	(50.5)	(50.6)	(50.6)	(50.0)
남자	피보험자	3,134,399	3,765,621	4,237,584	4,633,208	4,712,338	4,832,458	4,812,794
	근로자	8,145,000	7,551,000	7,639,000	7,963,000	8,050,000	8,325,000	8,432,000
	비율	(38.5)	(49.9)	(55.5)	(58.2)	(58.5)	(58.0)	(57.1)
여자	피보험자	1,146,031	1,502,037	1,816,895	2,114,055	2,196,550	2,338,819	2,390,553
	근로자	5,259,000	4,745,000	5,025,000	5,397,000	5,609,000	5,857,000	5,970,000
	비율	(21.8)	(31.7)	(36.2)	(39.2)	(39.2)	(39.9)	(40.0)

자료: 고용보험 DB 원자료 분석, 경제활동인구조사, 통계청

그럼에도 불구하고 여성 임금근로자 중 고용보험가입자의 비중은 지속적으로 증가해왔는데 영세 사업장의 고용보험 가입이 증가한 것과 관련되어 있다고 생각된다.

나. 2004년 신규 피보험자의 사항

전술한 대로 고용보험 피보험자의 수는 2002년 말, 2003년 말과 2004년 8월 현재를 비교한 결과 다소 큰 변화를 보인다. 고용보험 피보험자가 2002년과 2003년을 비교하면 큰 변화를 보이고 있지 않으나 2004년의 실적은 매우 다르게 나타난다. 전체적으로 29만 명 정도의 가입자수 증가가 이루어진 가운데 남성은 15만 명, 여성은 14만 명 수준이 증가한 것으로 보아 여성의 가입률이 남성에 비하여 크게 증가하였다.

<표 II-15> 고용보험 피보험자수의 증가

(단위: 명, (%))

	전체	남자	여자
2002년 (12월 말)	7,171,277(100.0)	4,832,458(67.4)	2,338,819(32.6)
2003년 (12월 말)	7,203,347(100.0)	4,812,794(66.8)	2,390,553(33.2)
2004년 (8월 말)	7,492,299(100.0)	4,969,446(66.3)	2,522,853(33.7)

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

이러한 증가는 자연증가율을 고려할 경우 다소 큰 폭의 상승으로 볼 수 있으며, 이는 임시와 일용직 근로자의 고용보험가입이 실현된 영향으로 볼 수 있다.

이어서 고용보험 피보험자의 사항을 보다 자세하게 파악하고자 한다. 우선 성별, 교육수준별 고용보험 피보험자의 분포를 보면 <표 II-16>과 같다. 여성의 51% 이상이 고졸학력자로 여성 고용보험 가입자의 절반 이상을 차지하고 있다. 이어서 초대졸과 대졸이 18.6%, 18.5%로 유사한 비중을 보이고 있어 이들 고졸부터 대졸학력 보유자가 고용보험 피보험자의 약 88% 정도를 점유하고 있는 것으로 나타난다. 고용보험 가입자가 주로 임금근로자에 많이 분포되어 있는 점을 고려하면 여성피보험자는 주로 학력이 상대적으로 높은 계층이 많이 포함되어 있음을 알 수 있다.

반면 남성의 경우 고졸의 비율은 약 50%, 대졸이 약 26.7%로 뒤를 이으며 초대졸의 경우 13.2%의 분포를 보여 역시 이들 집단이 90%를 차지하고 있다. 남성의 평균학력이 여성에 비하여 높다는 점을 감안하면 성별로 비교할 경우 여성 고용보험 가입자는 여성취업자 중 상대적으로 고학력자가 많이 분포되어 있음을 알 수 있다.

<표 II-16> 피보험자의 성별 교육수준분포

(단위: %)

	초등졸	중졸	고졸	초대졸	대졸	석사	박사	계
남성	1.61	5.58	50.28	13.20	26.74	2.49	0.10	100.0
여성	3.51	6.63	51.56	18.59	18.54	1.09	0.07	100.0

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

성별 연령별로 고용보험 피보험자의 분포를 살펴보면 다음과 같다.

<표 II-17> 성별 연령별 분포

(단위: %)

	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60-64세	65세이상
남성	0.50	5.82	18.99	22.99	15.98	12.53	9.29	5.88	4.69	3.17	0.15
여성	1.53	21.20	25.13	13.66	10.65	10.20	8.04	4.76	3.11	1.66	0.06

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

고용보험 피보험자의 연령별 분포를 보면 남성은 30-34세의 분포가 가장 많고 이어서 25-29세와 35-39세의 비중이 높은 것을 확인할 수 있다. 반면 여성은 보다 젊은 연령의 분포가 더 높은 것으로 나타나 25-29세의 분포가 가장 높고 이어서 20-24세, 그리고 30-34세에는 피보험자수가 25-29세 연령대 피보험자수의 약 절반 정도에 불과한 것을 확인할 수 있다. 이는 쌍봉형 경제활동인구 곡선을 다시 확인시켜 주는 것으로 고용보험 피보험자 자격을 보유한 여성근로자 역시 연령별로 차이를 나타내고 있다. 주지의 사실은 여성 경제활동참가율은 40-45세의 연령대에 피크를 형성하는 것으로 나타나나 고용보험 피보험자는 이와는 매우 다른 모습을 보여주고 있다. 40-45세의 고용보험 피보험자 비율은 여성 전체 피보험자의 약 10%에 불과하여 대다수의 이 연령대 여성근로자는 고용보험 피보험자의 자격을 가지지 못한 것으로 볼 수 있으며 고용보험 가입대상이 아니거나 누락된 부문에서 근로하고 있음을 알 수 있다.

고용보험 피보험자의 가입 사업장 규모를 살펴보면 여성은 남성에 비하여 1인 사업장 종사비중이 다소 크고 5인 미만 사업장 종사비중이 다소 작다. 여성들은 중규모사업장에서의 종사비중이 상대적으로 낮은 경향이 있으며 500인 이상의 대규모기업 종사비중이 높은 것으로 나타난다. 여성근로자의 사업체 규모별 양극화가 나타나는 것을 알 수 있다.

<표 II-18> 사업규모별 고용보험 피보험자 현황

(단위: %)

	1인	2-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-499인	500인 이상	계
남성	2.98	11.53	12.23	19.70	18.20	19.48	15.89	100.00
여성	4.44	14.39	12.17	18.02	16.01	17.67	17.30	100.00

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

피보험자의 성별 직종별 분포를 살펴보면 다음과 같다.

<표 II-19> 피보험자의 성별 직종분포

(단위: %)

	남성	여성
고위임직원 및 관리자	3.73	0.75
전문가	5.11	5.98
기술공 및 준전문가	14.17	7.10
사무직원	28.38	38.68
서비스근로자 및 상품판매근로자	8.70	13.94
농업 및 어업숙련자	0.34	0.06
기능원 및 관련근로자	19.90	9.98
장치기계조작원 및 조립원	4.96	2.32
단순노무직근로자	14.69	21.19
계	100.0	100.0

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

피보험자의 성별 직종별 분포에서 나타나는 특징은 남성은 비교적 고른 직종분포를 가지고 있어 고위임직원 및 관리자의 비중이 3.7%에서 전문가 5.1%, 기술공 및 준전문가 14.2%, 사무직원 28.4%, 기능원 및 관련근로자 19.9% 등의 분포를 나타내고 있는 반면 여성은 잘 알려진 대로 고위임직원 및 관리자의 비중이 0.75%로 고용보험 피보험자의 1% 미만으로 나타난다. 사무직원의 비중이 높아 38.7%를 차지하고 있어 사무직 임금근로자의 비중이 높은 것을 알 수 있다. 단순노무직과 판매근로자의 비중이 각각 21.2%와 13.9%로 남성의 동일 직종 근로자 비중에 비하여 매우 높은 수준이다. 여성

근로자 중 전문가의 비율은 남성근로자 중 전문가의 비율에 비하여 다소 높은 것으로 나타나 여성 근로자 중 고용보험피보험자는 직종분류상으로 볼 때도 다소 상위직 분포가 높은 것으로 나타난다.

2004년은 전년도에 비하여 피보험자로 고용보험에 가입한 대상자가 대폭 증가한 특징을 가지고 있다. 임시 및 일용직 근로자의 고용보험 가입이 주원인일 것으로 추정된다. 이들 집단을 대상으로 이들의 인적사항을 파악해보고자 한다. 2002년 말과 2003년 말 그리고 2004년 8월말 현재의 사항을 비교해보면 다음과 같다.

<표Ⅱ-20> 고용보험 피보험자의 변화

(단위: 개소, 명, 백만 원, %)

구 분	2002. 12	구성비	2003. 12	구성비	2004. 8	구성비
사업장수	825,531		845,910		936,690	
신규성립	15,883		17,115		28,210	
소멸	8,010		10,496		14,620	
피보험자수	7,171,277		7,203,347		7,492,299	
- 남자	4,832,458	67.4	4,812,794	66.8	4,969,446	66.3
- 여자	2,338,819	32.6	2,390,553	33.2	2,522,853	33.7
취득자	270,476		243,706		279,683	
- 신규	18,765	6.9	20,146	8.3	20,826	7.4
- 경력	213,104	78.8	187,017	76.7	202,553	72.4
- 기타	238,672	14.3	36,543	15.0	56,304	20.1
상실자			217,140		272,460	

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

2002년과 2003년 간의 증가율보다 2004년 8월 현재까지의 증가폭이 더 크게 나타난다. 사업장수의 증가, 피보험자의 증가도 두드러지게 나타난다. 이러한 증가 중 임시 및 일용고 근로자가 얼마나 포함되어 있을지는 정확하게 알 수 없으나 제도의 실행으로 인한 가입대상자 수의 증가는 확연하게 나타난다.

우선 상시근로자수로 본 사업장규모에 따라 얼마나 2004년에 고용보험에 진입한 근로자에 대하여 파악하고자 한다. 신규 피보험자의 경우에도 여성은

5인 미만 사업장의 근로자 비중이 높은 것으로 나타난다. 그러나 남성에 비하여 500인 이상의 대기업 근로자 비중이 상대적으로 높아 여성근로자가 종사하는 기업 규모의 양극화가 남성에 비하여 상대적으로 심한 것으로 평가된다.

<표 II-21> 2004년 신규 피보험자의 사업장 분포

(단위: %)

	1인	2-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-499인	500인 이상	계
남성	4.22	14.03	14.56	21.40	18.73	17.24	9.83	100.00
여성	5.96	16.40	13.39	18.24	15.52	16.52	13.98	100.00

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

이들의 직종분포를 보면 다음과 같다.

<표 II-22> 피보험자의 성별 직종 분포

(단위: %)

	남성	여성
고위임직원 및 관리자	2.58	0.56
전문가	5.06	6.73
기술공 및 준전문가	14.69	6.87
사무직원	25.57	36.61
서비스근로자 및 상품판매근로자	9.48	14.83
농업 및 어업숙련자	0.65	0.08
기능원 및 관련근로자	17.92	8.49
장치기계조작원 및 조립원	4.71	2.32
단순노무직근로자	19.34	23.52
계	100.0	100.0

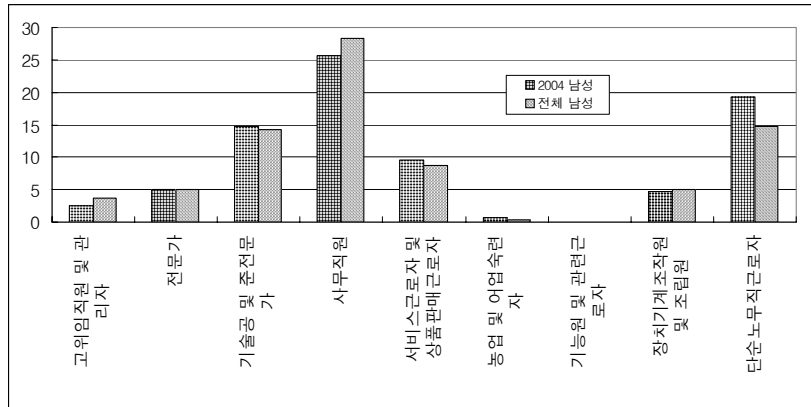
자료: 고용보험 DB 원자료 분석

2004년 신규가입자와 전체 가입자의 직종분포를 비교해보면 다음의 그림으로 요약할 수 있다. 남성의 경우 고위직과 사무직의 비중이 전체에 비하여 낮고 기술직, 판매, 단순노무직근로자의 비율이 전체에 비하여 높은 것을 알

수 있다. 여성의 경우를 보면 역시 사무직의 비중이 낮고 서비스와 단순노무직 근로자의 비중이 2004년 보다 높은 것을 알 수 있다.

<그림 II-11> 남성 2004년 신규 가입자와 전체 피보험자의 직종 비교

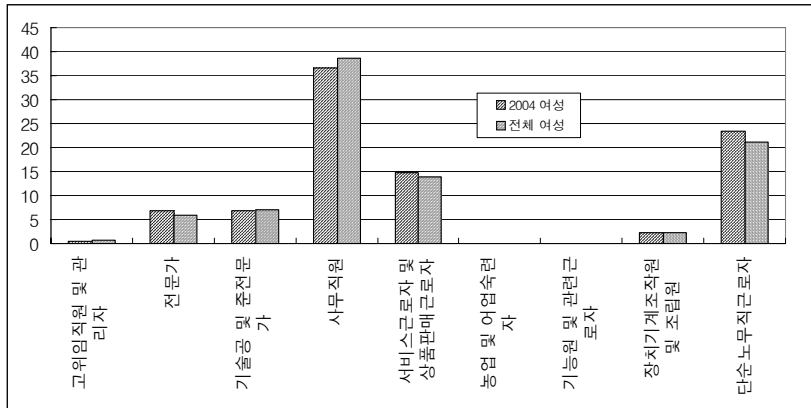
(단위 : %)



자료: 고용보험 DB 원자료 분석

<그림 II-12> 여성 2004년 신규 가입자와 전체 피보험자의 직종 비교

(단위 : %)



자료: 고용보험 DB 원자료 분석

이들의 고용보험 취득사유를 보면 남성은 경력직이 74.5%, 신규채용이 6.7% 수준이며 여성은 경력직이 70.8%, 신규채용이 9.6%로 나타나 신규채용

보다는 이미 노동시장에 있던 집단의 가입이 많아지는 것을 알 수 있다.

이들의 학력별 분포를 보면 기존 가입자와 큰 차이를 보이지 않으나 여성의 경우 대졸자 및 초대졸자의 비중이 다소 높아 고학력자를 중심으로 고용보험 가입이 증가하고 있는 추이를 알 수 있다. 이들의 연령분포를 보면 저연령집단과 고연령 집단의 증가가 뚜렷하게 나타나고 상대적으로 중장년층의 비중이 남녀 공히 낮다.

<표 II-23> 성별 연령별 분포

(단위: %)

	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	60-64세	65세이상
남성	1.46	11.30	24.38	18.78	12.20	9.313	7.13	4.80	4.60	5.65	0.38
여성	2.82	27.87	21.20	12.21	10.65	9.10	6.48	3.99	3.02	2.52	0.13

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

이들의 평균 근로시간을 보면 주 당 44.30시간으로 나타나고 편차도 그리 크지 않았다. 고용보험신규가입자의 경우에도 전일제 근로자의 비중이 높은 것으로 나타난다. 월평균급여는 1,274,760원으로 나타나며 역시 큰 편차를 보이고 있지 않아 임시 일용직의 증가에도 불구하고 고용보험 가입자는 비교적 근로시간이 길고 임금수준도 낮지 않은 집단일 확률이 높은 것으로 나타난다. 일반적으로 임시 및 일용직 근로자의 경우 주 당 근로시간이 적고 임금수준이 낮은 근로자가 다수 존재하는 반면 동시에 임시직이면서 상용직과 유사한 근로시간을 유지하는 집단이 있는데, 본 분석에서 나타난 바로는 이러한 집단이 고용보험 가입자 중 차지하는 비중이 많은 것으로 보인다.

5. 고용보험 적용의 성인지적 발전 방안

고용보험 피보험자에 대한 분석을 살펴보면 몇 가지 사항을 발견할 수 있다. 첫째, 전체 근로자 중 고용보험 가입근로자의 비중이 매우 적다는 점이

다. 이는 임금근로자 비중이 낮고 자영업자 비중이 높은 우리나라 노동시장에서의 한계일 수 있다. 특히 근로자 중 여성고용보험가입자의 비중은 지속적으로 증가하고는 있으나 여전히 남성에 비하여 낮은 수준이다. 둘째, 임금근로자에 비교한 고용보험가입자 비중도 약 50% 수준으로 낮게 나타나 아직도 고용보험의 사각지대에 위치한 근로자의 비중이 매우 높다는 점을 알 수 있다. 특히 여성근로자의 경우 전체 근로자대비 뿐 아니라 임금근로자 대비 고용보험 가입자 비중도 남성에 비하여 상대적으로 낮게 나타나 고용보험의 사각지대에 있는 여성의 수가 적지 않음을 알 수 있었다.

고용보험 피보험자 분석을 통한 시사점을 요약해 보자면 가장 중요한 점은 고용보험의 가입대상 확대이다. 고용보험이 명실상부한 근로자의 사회안전망으로서의 역할을 담당하기 위하여 대상자의 확대가 가장 시급하게 요구되는데 근로자 중 현재 미가입된 대상을 적극적으로 발굴하고 이들을 고용보험으로 유입하는 방안을 모색할 필요가 있다. 특히 여성 근로자의 경우 보다 영세한 규모의 사업장에서 근로할 가능성이 많고 고용보험가입에서 제외되는 집단의 규모도 커서 각종 고용보험사업에서의 수혜실적에 많은 영향을 미칠 수 있다. 2004년부터 임시 및 일용직 근로자의 고용보험 가입이 이루어졌으나 여전히 가입자들은 근로시간이나 임금에 있어 전일제 근로자나 상용직 근로자와 유사한 수준을 가진 집단의 비율이 높은 것으로 보여 실질적으로 시간제 근로를 하고 있는 집단 등을 고용보험 대상자로 편입시킬 수 있는 방안의 모색이 중요한 것으로 보인다.

Ⅲ



고용안정사업과 여성근로자

1. 고용안정사업 개요	49
2. 안정사업의 실적 개요	52
3. 각 사업별 현황 및 성별 분석	58
4. 고용안정 사업의 성인지적 발전방향	110

고용보험사업 중 고용안정사업과 여성근로자의 사업수혜 및 영향 등을 점검해보고자 한다. 고용안정사업의 본래 목적은 고용조정지원과 고용촉진사업이다. 노동시장 근착도가 약한 여성근로자에게 고용조정사업은 어떤 영향을 미치고 있는지, 여전히 고용상의 성차별을 받고 있는 여성근로자에게 고용촉진사업은 어떠한 영향을 미치고 있는지 분석하고자 한다. 이러한 실태를 중심으로 고용안정사업의 여성근로자 친화적 개편방안을 논의하고자 한다.

1. 고용안정사업 개요

고용안정사업의 내용을 개괄적으로 살펴보면 실업의 예방을 주 목적으로 하는 고용조정지원사업과 고령자, 여성 등 유휴인력 고용촉진을 위한 고용촉진지원사업으로 크게 이루어져 있다. 고용조정 지원사업은 기업의 고용조정 및 부득이하게 고용조정으로 인하여 이직한 근로자의 재취업을 지원하는 사업이다. 고용유지지원금이나 전직지원장려금, 재고용장려금 등의 수단을 통하여 기업의 고용조정을 보다 원활하게 할 수 있도록 하였다. 동시에 경영상의 이유로 휴업, 근로시간단축, 휴직, 인력재배치 등 고용유지조치를 실시할 경우 이를 지원하는 휴업수당 지원금, 인력재배치 지원금 등이 있으며 지급된 임금의 50~75%와 훈련비를 보험연도 180일 범위 내에서 지원하도록 되어 있으며 인력재배치의 경우에는 1 년간의 범위 내에서 지원하도록 하고 있다.

전직지원 장려금은 고용조정을 통한 이직이 발생할 경우 신속한 재취업을 지원하기 위하여 전직지원서비스를 제공할 경우 소요비용의 33~50%를 12개월 한도 내에서 지원한다. 재고용장려금은 당해 사업장에서 고용조정으로 이직한 후 고용안정센터 등에 구직신청 후 실업기간이 6개월을 초과한 자를 대상을 이직 후 2년 내 재고용한 사업주에게 재고용 1인 당 180~220만 원을 일시 지급한다.

고용촉진지원사업은 통상적인 노동시장 여건하에서 취업이 곤란한 고령자, 장기실업자, 여성 등의 고용기회를 확대하고자 함이 목적이다. 동시에 고용

촉진시설을 설치하여 운영하는 경우 비용의 일부를 지원하는 사업으로 대표적으로 지역고용촉진지원금, 장기실업자고용촉진장려금, 고령자고용촉진장려금, 여성고용촉진장려금, 중장년훈련수료자채용장려금, 직장보육시설지원 및 설치비용융자, 고용촉진시설장려금 등이 있다.

고령자고용촉진장려금은 고령자의 취업을 지원하기 위하여 고령자다수, 고령자신규, 고령자재고용장려금이 있다. 고령자 다수 장려금은 고용기간 1년 이상인 55세 이상의 고령자를 매분기 월평균 근로자수의 업종별 지원기준 이상을 고용한 경우 매 분기 당 근로자수의 15%, 대기업의 경우 10% 한도 내에서 분기 1인 당 15만 원을 5년간 지원하는 제도이다. 산업별 기준은 제조업 4%, 부동산업 42%, 사업지원서비스업 17%, 기타업종은 7%로 정해져 있다.

고령자 신규장려금은 다음의 경우에 해당하는 준고령자(50~54세) 또는 고령자(55~64세)를 피보험자로 새로 고용할 경우 지급하는 장려금이다. 이 경우 고용안정센터에 구직신청 후 실업기간이 3개월을 초과하거나 고용안정센터에 실업기간이 1개월을 초과하고 제조업에 채용되거나 동행면접에 의하여 채용되는 경우에 해당하여야 한다. 채용1인 당 월30만 원을 6개월 동안 지급하는데 종업원 500인 이하의 제조업에는 12개월을 지원한다.

고령자재고용장려금은 정년을 57세 이상으로 정한 사업장의 당해사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 않거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용하는 경우 1인 당 30만 원을 6개월간 지원하는 제도이다. 이 경우에도 종업원 500인 미만의 제조업의 경우 12개월 동안 지원한다. 단 이 제도의 경우 계속고용기간이 1년 이하인 경우나 계속고용전 3년 이내에 정년을 단축하는 경우는 제외한다.

여성근로자와 밀접한 연관을 가지고 있는 여성고용촉진장려금은 여성의 육아휴직, 여성가장의 고용촉진 등을 지원하는 제도로 육아휴직, 여성재고용, 여성가장채용장려금이 있다. 육아휴직장려금은 피보험자인 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 부여하고 종료 후 30일 이상 계속 고용하는 사업주에게 육아휴직기간 1인 당 월 30만 원을 지급하도록 되어있는 장려금 정책이다.

여성재고용장려금은 재고용1인 당 월 30만 원을 6개월 간, 여성가장채용장

려금은 채용1인 당 월 60만 원을 6개월간 지원한다. 여성고용촉진장려금은 육아휴직급여로 대별될 만큼 육아휴직 급여에 사회적으로 많은 관심이 쏠려 있는 상태이다(김태홍, 김난주, 2003).

이와 더불어 직장보육시설지원 및 설치비용융자는 근로자의 육아부담을 완화하기 위해 직장보육시설을 설치 운영하는 사업주에게 보육시설설치비용 융자 및 보육교사임금을 지원한다. 보육시설 설치비용융자는 3억 원 한도에서 연리 3.5% 이내로 지원하고 임금은 월 65만 원을 보육시설 운영기간 동안 지원한다.

장기실업자고용촉진장려금은 6개월을 초과하여 실업상태에 있는 실업자를 채용하는 사업주에게 지원하는 제도로 채용1인 당 월 60만 원을 6개월간 지원한다. 중장년훈련수료자 채용장려금은 실업자재취업훈련 등 실업자를 대상으로 하는 훈련을 수료한 40세 이상인 자를 채용한 500인 미만 제조업 사업주에게 채용 1인 당 채용후 3개월간은 60만 원, 그 이후 3개월은 40만 원, 나머지 6개월은 20만 원씩 총 1 년간 지원하는 제도이다.

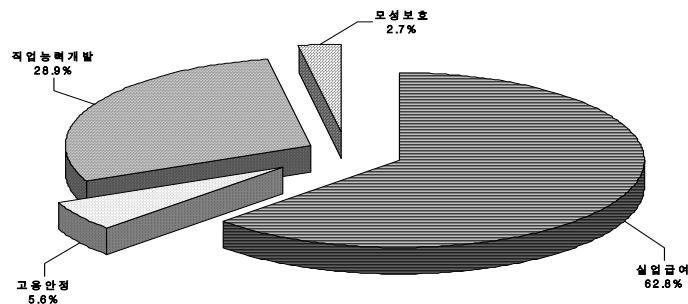
전술한 고용안정사업 중 여성에게 많은 영향을 미치는 사업은 물론 여성고용촉진사업이다. 여성재고용사업 등은 출산과 육아로 인하여 노동시장을 이탈 하였던 여성에게 재고용의 기회를 부여하는 사업이다. 여성의 노동시장 경력 단절은 기업들로 하여금 해당 근로자의 생산성에 대하여 저평가하도록 하는 경향이 있다. 결과적으로 이들 근로자에게 남은 오점효과는 기업들로 하여금 이들 근로자를 채용하지 못하도록 하게 하는데 본 사업은 생산성에 대한 정보를 직접 근로자를 고용하여 취득하도록 하여 개별 근로자의 생산성을 파악하고 더 나아가 이들 집단의 고용기회를 향후에도 개선시키고자 하는 목적을 가진다고 볼 수 있다. 또한 여성가장채용장려금 등은 여성가구주 가구의 빈곤화를 근로소득을 통하여 막을 수 있도록 하는 생산적 복지 개념의 사업이다.

기본적으로 임금근로자 비율이 낮고 고용보험가입 비율이 낮은 산업 및 직종 부문에서의 근로가 많은 여성근로자에게 고용안정사업은 수급에 있어 남성과 유사한 정도를 기대하기 어렵다. 동시에 고용안정사업의 목적이 상당부분 실업을 예방하거나 실업자의 고용촉진을 꾀한다고 볼 때 실업자 비중보다는 비경제활동인구가 많은 여성에게 고용보험사업이 미칠 영향은 제한적일

수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 고용안정사업은 현재의 여성노동시장보다 향후 여성노동시장에 많은 영향을 미칠 수 있는데 예를 들어 고령자 고용촉진사업과 같은 사업은 향후 여성노동력의 양적 증가를 꾀할 수 있으며 여성의 노후빈곤화를 막을 수 있는 정책수단으로 중요하다. 따라서 현재 여성의 수급이 적다고 하더라도 향후 여성수급가능성이 높은 사업을 적극적으로 유지 발굴하는 것도 고용안정사업의 중요한 의미이다. 따라서 고용안정사업의 여성근로자 친화적 발전방향을 제시하는 것은 현재뿐 아니라 향후의 여성노동시장에 중요한 의미를 갖는다.

2. 안정사업의 실적 개요

2003년 고용보험 사업별 지원금 비중을 보면, 실업급여가 62.8%, 고용안정사업이 5.6%, 직업능력개발사업이 28.9% 그리고 모성보호사업이 2.7%를 차지하고 있어 고용안정 사업의 비중은 그다지 크지 않다. 오히려 고용보험사업 중 실업급여사업의 규모가 커 실직자의 사회안전망의 역할을 하고 있으며 최근 직업능력개발사업의 수요가 점차 확대되는 추이이다.



자료: 고용보험통계연보 2003, 중앙고용정보원에서 재인용

<표 III-1> 에는 각 고용안정사업에 대한 연도별 지원인원 및 금액이 나타나 있다. 고용안정사업은 외환위기 여파로 인해 지원금 실적이 1999년에 대폭 증가한 후, 경기변화에 따라 등락을 거듭하는 추세를 보여주고 있다.

<표 III-1> 고용보험사업별 활용인원 및 금액

(단위: 명, 백만 원)

	고용안정사업인원	고용안정사업금액
1997	123,107	12,275
1998	784,283	97,449
1999	668,951	184,304
2000	450,479	113,809
2001	570,056	128,752
2002	476,067	90,052
2003	507,495	91,573

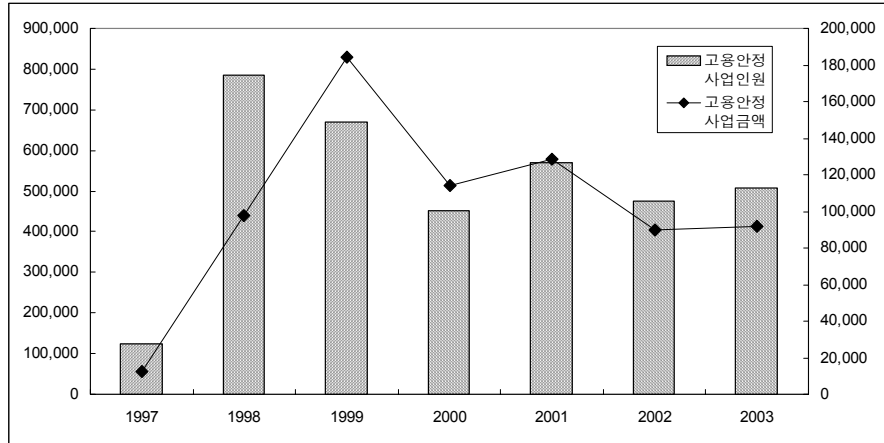
자료: 고용보험통계연보 2003, 중앙고용정보원에서 재인용

추이를 자세히 살펴보면 1997년까지는 금액이나 지원인원 면에서 미미한 수준에 그치고 있었으나 경제위기 이후 노동시장의 대량실업과 고용조정을 지원하기 위하여, 그리고 신규고용창출을 위하여 고용안정사업금액과 지원인원이 큰 폭으로 증가하였음을 잘 보여주고 있다. 2000년 경제위기의 회복이 가시화되었을 때 고용안정사업 지원금액 및 인원이 감소하였던 것을 볼 때 노동시장에서의 고용안정과 경제의 상황은 매우 밀접한 관계를 가지고 있음을 알 수 있다.

1996년에는 금액기준으로 85억 원, 1997년에는 122억 원, 1999년 1844억 원으로 급격한 증가세를 나타내었다. 이후 2000년에 경제위기로부터 점차 회복되는 시기에 1,113억 원으로 금액 면에서 감소하였으나 2001년 1,287억 원으로 증가하였다. 2002년과 2003년에는 금액이 다소 줄어드는 것을 알 수 있다.

<그림 III-2> 고용안정사업 지원인원 및 지원금액의 변화

(단위: 명, 백만 명)



자료: 고용보험통계연보 2003, 중앙고용정보원

중앙고용정보원의 분석에 의하여 산업별 사업장수 대비 사업활용건수 비율과 산업별 보험료 대비 지급액 비중의 두 가지 지표를 고려할 때 먼저 2003년 한해 동안 고용보험 활용건수는 85,815건으로 2003년 말 적용사업장수 대비 사업활용건수 비율은 평균 10.1%로 전년대비 0.3%p 하락하는 등 동비율이 매년 소폭 감소하는 추세이다. 동 비율이 높은 사업으로는 기타산업, 부동산임대 및 사업서비스업, 광업, 운수통신업 등으로 나타난 반면, 건설업, 숙박음식업, 보건 및 사회복지사업 등에서 비교적 낮았다. 2000년부터 2003년까지 동 비율이 감소하는 산업으로는 건설업, 부동산, 임대 및 사업서비스업, 도소매업 등이 있으며, 증가추세인 산업은 기타공공 개인서비스업이 대표적이다.

산업별로 납부한 보험료를 통해 고용안정사업 활용도를 살펴보면, 2003년 한 해 동안 317,591백만 원이 납부되었고 91,573백만 원이 고용안정사업 지원금으로 지출되었으므로 전체 고용안정사업 활용도는 28.8%이며, 전년 (17.8%)에 비해 활용도는 11.0%p 상승했다. 산업별 활용도는 광업, 기타공공 개인서비스업, 운수통신업, 부동산임대 및 사업서비스업 등에서 비교적 높은 반면, 건설업, 전기가스 및 수도사업, 도소매업 등에서는 활용도가 낮아서 산업별로 활용도의 차이가 크다.

<표 III-2> 산업별 고용안정사업 활용도

(단위 : %)

	2000	2001	2002	2003
전체	14.7 (32.2)	12.4 (27.7)	10.4 (17.8)	10.1 (28.8)
농림어업	8.4 (9.5)	10.7 (2.3)	12.7 (10.5)	9.8 (13.6)
광업	38.1 (55.3)	42.8 (46.5)	31.6 (41.4)	30.9 (60)
제조업	16.3 (33.2)	15.1 (36.1)	11.6 (21.8)	11.2 (32.7)
전기가스 수도사업	14.0 (7)	10.3 (2.2)	5.9 (1.7)	12.2 (3.5)
건설업	9.2 (32.1)	5.4 (8.2)	2.3 (2.9)	1.4 (2.1)
도소매	6.3 (29.8)	3.9 (14.9)	2.5 (5.9)	1.8 (7.7)
숙박음식점	1.5 (14)	0.9 (9.2)	1.2 (7.7)	1.2 (10.8)
운수통신	20.0 (14.4)	19.0 (14.8)	21.6 (19.1)	21.6 (39.3)
금융보험	8.1 (4.7)	6.7 (8.3)	6.0 (4.8)	4.7 (16.1)
부동산 및 임대	59.1 (99.9)	53.3 (69.8)	45.6 (46.1)	35.0 (39.1)
교육 서비스	4.7 (41.5)	4.7 (34.9)	4.3 (21.1)	3.8 (29.2)
보건 및 사회복지	4.4 (18)	3.9 (11.3)	3.7 (9.2)	1.9 (13)
기타공공개인서비스	9.2 (35.3)	8.7 (30.9)	8.7 (22.8)	11.2 (59.9)
기타산업	3.5 (0.5)	4.1 (4.5)	4.5 (26)	172.7 (395.7)

주 :1.고용안정사업 활용도 = (해당기간 활용사업장 건수 ÷ 특성별 사업장수) × 100

2. ()안의 값은 해당 특성별 보험료 수납액 대비 지급액의 비율

자료: 고용보험통계연보, 2003, 중앙고용정보원에서 재인용

사업장수 대비 활용건수 비율을 규모별로 살펴보면, 규모가 큰 기업일수록

고용안정사업 활용빈도가 높은 반면, 해당규모의 적용사업장수가 적기 때문에 동비율은 규모에 비례하는 경향이 있다. 보험료 대비 지원금액의 비율로 규모별 활용도를 살펴보면, 9인 이하의 비교적 소규모와 300인 이상의 대규모 사업장의 경우 전체평균(28.8%)보다 낮게 나타난 반면, 그 외의 모든 규모에서의 활용도는 평균보다 높았다. 9인 이하 사업장을 제외하면 대체로 사업장 규모가 커질수록 활용도가 낮아지는 경향을 보인다. 전년과 비교해 보면, 고용안정사업 보험료 납부액이 전년(507,004백만 원) 대비 37.4% 대폭 감소하여, 모든 규모에서 사업활용도가 전년보다 높게 나타났다. 부표를 참고한다.

고용보험시행초기 대부분 고용촉진지원사업으로 구성되었으나, 1998년, 1999년 외환위기사점에는 고용조정 지원인원 비중이 70~80%대에 이르는 등 경기상황변화에 민감히 반응하였다. 외환위기를 벗어난 시점부터는 반대로 고용유지지원인원의 비중은 점차 감소한 반면, 고용촉진지원인원의 비중은 상승하였다. 그럼에도 불구하고 이러한 고용안정사업은 노동시장 외부충격이 아닌 일반적인 경기순환에 따른 경기변화에는 그다지 반응하지 않는데, 이는 제도 변화 및 정부의 정책적 요소가 강하게 작용하기 때문이다.

2003년 고용안정사업은 507,495명에게 91,573백만 원이 지원되어 전년 대비 지원인원 및 지원금액 면에서 각각 6.6%, 1.7% 증가하였다. 휴업, 훈련, 휴직 등 각종 고용조정지원은 전년 대비 지원인원 및 금액 면에서 각각 25.1%, 17.9% 감소한 반면, 고령자고용촉진장려금, 여성고용촉진장려금, 장기구직자 고용촉진장려금 등 노동시장내 취약계층을 위한 고용촉진지원실적은 각각 12.1%, 12.9% 증가하였다.

전체 지원금 대비 각 사업이 차지하는 비중을 보면, 고용조정지원은 31.4%로 전년 대비 7.5%p 하락한 반면, 고용촉진지원은 66.2%로 전년 대비 6.5%p 상승하였다. 전체적으로 고용안정지원사업의 실적은 외환위기 이후 경기가 호전된 2000년, 2002년에는 전년 대비 지원금이 감소한 반면, 경기둔화 시점인 2001년, 2003년에는 전년 대비 지원실적이 증가하는 양상을 보였다.

전체 지원금 대비 고용조정지원금 비중은 외환위기 이후 매년 감소한 반면, 고용촉진지원금은 1999년 15.8%를 기록한 이후 꾸준히 증가하여 60%대를 상회하였다. 세부사업별로 보면, 고용조정지원 성격의 지원금의 경우 외환위

기 시점 최고 실적을 기록하였으나 이후 등락을 거듭하면서 전반적으로 감소하는 추세이며, 비교적 최근(2001년 11월)에 시행된 전직지원장려금은 전년 대비 48.5% 증가하는 등 꾸준히 증가하였다. 한편, 고용촉진지원부문에서는 장기구직자고용촉진장려금을 제외한 모든 세부사업실적이 전년 대비 증가하였다. 실업자의 장기실직화를 방지하기 위해 마련된 장기구직자고용촉진장려금은 높은 증가율을 보여 왔으나 2003년에는 오히려 전년 대비 26.6% 감소하였다. 전체 고용안정사업지원금의 약 50%를 차지하는 고령자고용촉진지원금은 전년대비 15.6%를 차지하는 등 1999년에 비해 두 배 가까이 증가하였다. 또한, 여성고용촉진장려금 및 보육교사임금지원 등 여성관련 지원금은 매년 꾸준히 증가하고 있다.

<표 III-3> 고용조정지원금 지급추이

(단위 : 백만 원, %)

구 분	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
계	1,492 (100.0)	8,540 (100.0)	12,275 (100.0)	97,449 (100.0)	184,304 (100.0)	113,809 (100.0)	128,751 (100.0)	90,052 (100.0)	91,573 (100.0)
소계	7 (0.5)	16 (0.2)	48 (0.4)	80,723 (82.8)	155,191 (84.2)	71,603 (62.9)	77,012 (59.8)	35,039 (38.9)	28,779 (31.4)
고용유지지원금	7	16	44	74,653	79,542	29,400	55,976	32,729	27,388
휴업	7	16	44	53,442	47,483	21,837	32,234	19,904	21,138
근로시간단축				566	717	74	185	14	81
훈련				15,849	16,506	3,492	12,836	7,122	2,945
사외파견				824	1,118	92	15		
휴직				3,489	13,002	3,251	9,973	5,191	3,015
인력재배치				484	394	453	547	404	209
종업원기업인수					322	200	187	94	
직업전환지원금			2	32					
창업교육훈련			2	162					
채용장려금				5,877	75,132	40,780	20,226	1,373	16
재고용장려금					517	1,423	766	506	734
전직지원장려금						-	43	432	641

자료: 고용보험통계연보, 2003, 중앙고용정보원에서 재인용

<표 III-4> 고용촉진지원금 지급추이

(단위 : 백만 원, %)

구 분		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
고 용 촉 진 지 원	소계	1,485 (99.5)	8,524 (99.8)	12,227 (99.6)	16,726 (17.2)	29,093 (15.8)	41,950 (36.9)	50,798 (39.5)	53,717 (59.7)	60,632 (66.2)
	고령자고용촉진	1,356	6,436	8,998	12,470	25,474	36,758	41,620	39,980	46,236
	여성고용촉진	57	1,487	2,034	2,457	1,541	2,349	3,821	4,099	6,076
	장기구직자고용촉진						359	2,954	7,154	5,248
	적응훈련지원금				106					
	장기실직자채용장려금				3	49		0		
	중장년훈련수료자 채용장려금									153
	보육교사임금지원	73	601	1,195	1,689	2,029	2,483	2,403	2,483	2,918
	건설근로자 퇴직공제부금					20 (0.0)	256 (0.2)	942 (0.7)	1,295 (1.4)	2,162 (2.4)

주: 표 안의 수치 중 0과 (0.0)은 금액이 1백 만 원 미만이거나 비중이 0.1% 미만인 경우임.
 자료: 고용보험통계연보, 2003, 중앙고용정보원에서 재인용

3. 각 사업별 현황 및 성별 분석

고용안정 사업은 크게 여성을 주 대상으로 하는 여성고용촉진장려금 제도가 있으며 남녀모두를 대상으로 하는 고용조정지원 사업과 고용촉진사업으로 나누어 볼 수 있다. 본 연구에서는 2004년의 실적을 중심으로 실태를 파악하기로 한다. 우선 여성고용촉진사업을 제외한 일반적인 고용안정사업에 대하여 2004년 1~9월 동안 실적을 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 우선 지원을 받은 사업장에 대하여 살펴보면 다음과 같다. 2004년 1월부터 2004년 9월까지 고용안정 사업 대상 사업장은 산업별로 볼 때 다음의 분포를 가지고 있었다.

<표 Ⅲ-5> 2004년 고용안정사업별 지원사업장의 산업별 분포

(단위: 개, %)

산업	기업수	비율
농림어업	264	0.43
광업	193	0.31
제조업	15,278	24.83
전기가스수도업	52	0.08
건설업	1,774	2.88
도소매업	2,792	4.54
음식숙박업	469	0.76
운수업	4,456	7.24
금융보험	135	0.22
부동산임대서비스업	24,333	39.54
교육서비스	12.2	1.95
사회복지서비스	559	0.91
개인서비스	2,729	4.43
기타	7,301	11.86
계		100.0

자료: 고용보험 DB 원자료분석

가장 비중이 높은 산업은 부동산 및 임대서비스업으로 39.5%의 비중을 차지하였으며 이어서 제조업으로 24.8%, 운수업이 7.24% 수준을 나타내고 있다. 이들 산업별로 안정사업 활용사업장의 규모를 살펴보면 다음과 같다. 대규모 기업보다는 중소기업의 고용안정사업 활용도가 높은 것으로 나타나며 산업별로 보면 부동산임대 및 사업서비스업, 제조업 등에서의 활용도가 높게 나타난다.

<표 III-6> 산업별 기업규모

(단위: 천 명, (%))

업종	1인	2~4	5~9	10~29	30~99	100~499	500~	계
농림어업	5 (0.01)	30 (0.05)	78 (0.13)	60 (0.1)	68 (0.11)	20 (0.03)	0 (0)	261 (0.44)
광업	0 (0)	18 (0.03)	59 (0.1)	66 (0.11)	34 (0.06)	6 (0.01)	7 (0.01)	190 (0.32)
제조업	296 (0.5)	1,283 (2.15)	2,619 (4.39)	5,580 (9.35)	4,068 (6.82)	970 (1.63)	72 (0.12)	14,888 (24.95)
전기가스 수도업	0 (0)	9 (0.02)	9 (0.02)	28 (0.05)	0 (0)	0 (0)	3 (0.01)	49 (0.08)
건설업	37 (0.06)	377 (0.63)	524 (0.88)	525 (0.88)	105 (0.18)	20 (0.03)	5 (0.01)	1,593 (2.67)
도소매	383 (0.64)	869 (1.46)	520 (0.87)	592 (0.99)	208 (0.35)	37 (0.06)	4 (0.01)	2,613 (4.38)
음식숙박업	64 (0.11)	52 (0.09)	30 (0.05)	128 (0.21)	147 (0.25)	31 (0.05)	3 (0.01)	455 (0.76)
운수	86 (0.14)	216 (0.36)	341 (0.57)	990 (1.66)	907 (1.52)	1,760 (2.95)	103 (0.17)	4,403 (7.38)
금융보험	8 (0.01)	28 (0.05)	19 (0.03)	47 (0.08)	7 (0.01)	11 (0.02)	6 (0.01)	126 (0.21)
부동산, 임대업 및 사업서비스	1,161 (1.95)	5,631 (9.44)	7,509 (12.58)	7,350 (12.32)	1,711 (2.87)	331 (0.55)	46 (0.08)	23,739 (39.79)
교육 서비스	117 (0.2)	313 (0.52)	245 (0.41)	200 (0.34)	228 (0.38)	17 (0.03)	0 (0)	1,120 (1.88)
사회복지 서비스	11 (0.02)	100 (0.17)	94 (0.16)	114 (0.19)	166 (0.28)	67 (0.11)	2 (0)	554 (0.93)
개인 서비스	294 (0.49)	410 (0.69)	392 (0.66)	935 (1.57)	457 (0.77)	110 (0.18)	20 (0.03)	2,618 (4.39)
그외	186 (0.31)	859 (1.44)	1,157 (1.94)	1,946 (3.26)	1,664 (2.79)	1,090 (1.83)	157 (0.26)	7,059 (11.83)
계	2,648 (4.44)	10,195 (17.09)	13,596 (22.79)	18,561 (31.11)	9,770 (16.37)	4,470 (7.49)	428 (0.72)	59,668 (100)

자료: 고용보험 DB 원자료분석

고용안정사업 활용자의 근로자에 대하여 살펴보면 남성피보험자의 비율이 여성피보험자 비율의 약 3배에 달하는 것을 알 수 있다. 고용보험 피보험자 비율이 전체적으로 남성 66%, 여성 34%인 데 반하여 고용안정사업 활용 사업장의 경우 남성근로자가 많은 사업장이 많아 고용안정사업 수급의 남녀 차이가 피보험자의 차이보다 두드러지게 나타날 가능성이 있다.

<표 III-7> 고용안정사업 활용 사업장의 피보험자 사항

(단위: 명)

변수	평균값
상시 근로자수	38.17
남성 피보험자수	27.29
여성 피보험자수	9.67
전체 피보험자 중 남성 피보험자	0.71
전체 피보험자 중 여성 피보험자	0.29
상시 근로자 중 전체 피보험자	1.18
상시 근로자 중 남성 피보험자	0.83
상시 근로자 중 여성 피보험자	0.35

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

기금결재일을 기준으로 2004년 1월부터 최근인 9월 30일까지의 고용안정사업실적을 보면 다음과 같다. 우선 고용조정지원사업의 경우 고용유지지원금 중 휴업지원금의 대상과 금액이 가장 규모가 큰 것으로 나타나며 이어서 유급휴직지원금, 훈련지원금, 전직지원장려금 지원금액 및 인원이 규모가 큰 것으로 나타난다. 단일사업으로 지원인원이 가장 많은 사업은 건설근로자고용안정지원금으로 70만 2천5백8십7명이 지원금을 수급하였다.

<표 III-8> 2004년 1~9월 고용조정 지원사업 지원금 종류별 지원인원 및 금액

(단위: 명, 원)

지원금 종류	지원인원(명)	금액(원)
고용유지[휴업]지원금	68,349	17,883,037,420
고용유지[인력재배치]지원금	16	16,754,980
고용유지[근로시간단축]장려금	227	42,793,150
고용유지[훈련]지원금	3,718	2,211,967,150
고용유지[유급휴직]지원금	4,554	3,003,174,790
고용유지[무급휴직]지원금	109	30,320,000
재고용장려금	110	241,000,000
전직지원장려금	1,324	1,006,016,020
중소기업근로시간단축장려금	529	549,830,000
건설근로자고용안정지원금	702,587	218,500,000

자료: 고용보험DB 원자료

<표 III-9> 2004년 1~9월 고용촉진 지원사업 지원금 종류별 지원인원 및 금액

(단위: 명, 원)

지원금 종류	지원인원(명)	금액(원)
고령자다수고용촉진장려금	207,341	31,871,580,910
고령자신규고용촉진장려금	407	246,318,100
고령자재고용촉진장려금	54	42,282,060
건설근로자퇴직공제부금	16,735	685,574,600
장기구직자고용촉진장려금	7,336	4,185,780,220
중장년훈련수료자채용장려금	499	201,882,570
정년퇴직자고용촉진장려금	75	40,580,520

자료: 고용보험DB 원자료

고령자다수고용촉진금의 수급인원이 2십만 7천3백4십1명으로 많은 규모이며 금액기준으로도 310억 이상의 규모로 고령자고용을 위한 지원이 대폭 이루어지고 있음을 알 수 있다. 금액기준으로는 장기구직자고용촉진장려금도 큰 규모를 보이고 있으며 지원인원을 고려해보면 일인 당 지원규모가 타 사업에 비하여 상대적으로 큼을 알 수 있다.

고용조정지원사업 중 향후 고용안정사업의 목표를 달성하는 데 있어 중요한 사업인 인력재배치를 위한 지원금의 수급인원은 2004년 9월까지 기준으로 볼 때 16명에 불과한 것으로 나타난다.

고용촉진지원사업 중 고령자 재고용촉진을 위한 지원금, 정년퇴직자 고용촉진을 위한 지원금 등의 수급인원은 각각 54명, 75명으로 실적이 매우 저조한 것으로 나타나 고령자의 재고용에 대한 실효성의 제고가 필요한 것으로 보인다.

2004년 고용안정사업의 지원을 받은 사업장의 상시고용인원분포로 본 규모를 보면 11인 이상 30인 미만의 규모 사업장이 31.1%로 가장 높은 비중을 차지하고 이어서 6~10인 미만 규모 사업장이 22.8%, 5인 미만 사업장이 전체의 21.5%를 차지한다. 31~100인 미만 규모 사업장은 16.4% 수준이며 100인 이상 사업장은 8.2%로 나타나 비교적 중소기업에서 고용안정사업지원이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

수령자 중 2004년 1월부터 현재까지 장기구직자 고용촉진 장려금 수급자가 전체의 80%를 차지할 정도로 많은 비중을 차지하고 있다. 이어서 고령자 신규고용촉진, 중장년훈련수료자 채용장려금, 정년퇴직자 고용촉진 장려금 등의 비중이 높아 고령자 및 중장년자의 고용촉진을 위한 사업이 주를 이루고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-10> 채용장려금 수급자 분포

(단위: %)

종류	비율
고령자신규고용촉진장려금	8.31
고령자재고용촉진장려금	1.13
재고용장려금	1.95
장기구직자고용촉진장려금	80.01
중장년훈련수료자채용장려금	6.06
정년퇴직자고용촉진장려금	2.54
계	100

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

장려금 수령자의 월평균 임금수준을 보면 재고용장려금 수령자의 월평균 임금이 119만 원 수준으로 가장 높게 나타나고 정년퇴직자고용촉진 장려금 수령자의 임금이 96만 원 수준으로 가장 낮게 나타난다.

<표 III-11> 장려금 수령자 내역 중 지원금 종류별 월평균임금

(단위: 원)

지원금 종류	월평균임금(원)
고령자신규고용촉진장려금	1,005,039
고령자재고용촉진장려금	1,071,862
재고용장려금	1,192,397
장기구직자고용촉진장려금	921,671
중장년훈련수료자채용장려금	977,146
정년퇴직자고용촉진장려금	968,091
전체월평균임금	1,022,701

자료: 고용보험DB 원자료 분석

<표 III-12> 장려금수령자 내역 중 직종별 월평균임금

(단위: 원)

직종	월평균임금(원)
고위임직원 및 관리자	1,876,533
전문가	1,121,021
기술공 및 준전문가	1,013,493
사무직원	987,789
서비스근로자 및 상품시장판매근로자	864,757
기능원 및 관련근로자	909,208
장치기계조작원 및 조립원	918,283
단순노무직 근로자	775,204
전체월평균임금	1,058,286

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

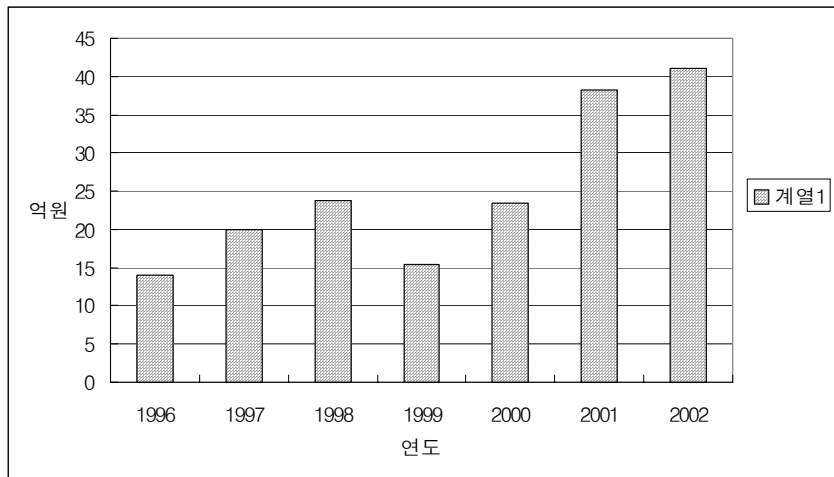
이어서 각 사업으로 들어가서 고용안정사업 현황을 성별로 분석하고자 한다.

가. 여성고용촉진금

여성고용촉진금은 여성의 취업을 증가시키기 위한 정책으로 여성에게만 주어지는 채용장려금이다. 여성고용촉진금은 대체로 꾸준히 증가하여 왔으나 취약계층의 고용촉진을 위한 타 사업인 고령자 고용촉진 등에 비하면 금액 증가가 미미한 수준이다.

<그림 Ⅲ-3> 여성고용촉진금 지급 추이

(단위 : 억 원)



여성 고용촉진금의 2004년 1월부터 현재까지 추진 실적을 살펴보면 다음과 같다.

<표 Ⅲ-13> 지원금 종류별 분포

(단위: 명, 원)

지원금 종류	인원(명)	지원금액(원)	1인 당 지원금액(원)
육아휴직장려금	2,033	2,970,600,000	498,934
여성재고용장려금	1,348	2,374,349,630	327,727
여성이장고용촉진장려금	97	68,269,370	677,519
직장보육교사임금지원금	365	456,546,550	1,135,584

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

여성고용촉진금 중 육아휴직 장려금의 비중이 가장 높다. 본 연구에서는 전술하였듯이 모성보호 관련 사업은 다루고 있지 않으므로 육아휴직 장려금에 대하여는 분석하지 않는다. 이어서 실적이 많은 사업은 여성재고용장려금으로 인원 및 지원금액 규모가 다소 크다. 그러나 1인 당 지원금액을 비교하면 가장 규모가 작은 것으로 나타난다.

여성고용촉진금을 활용한 사업장의 업종별 분포는 제조업이 27.4%로 가장 많으며 사회복지서비스업에서의 활용이 13.2%로 다음으로 많다. 이밖에도 금융보험업, 부동산임대 및 사업서비스업, 교육서비스업, 도소매업 등 전통적으로 여성근로자의 비중이 높았던 산업에서의 여성 채용장려금 활용이 높았다.

<표 III-14> 여성고용촉진금 활용 사업장의 산업분포

(단위: %)

구분	구분값	백분율
업종	농림어업	0.22
	광업	0.07
	제조업	27.36
	전기가스수도업	1.12
	건설업	3.72
	도소매	8.03
	음식숙박업	1.19
	운수	5.13
	금융보험	9.74
	부동산, 임대업 및 사업서비스	8.92
	교육서비스	9
	사회복지서비스	13.16
	개인서비스	2.9
	그외	9.44

구분	구분값	백분율
상시근로자수	1인	8.32
	2-4인	14.39
	5-9인	10.34
	10-29인	10.11
	30-99인	7.78
	100-499인	17.73
	500인 이상	31.34

자료: 고용보험DB 원자료 분석

이어서 사업장 규모별로 여성고용촉진금의 활용정도를 살펴보면 500인 이상 사업장의 활용정도가 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 이어서 100인에서 500인의 중규모 사업장, 이어서 5인 미만 사업장의 이용정도가 높은 것으로 나타나 고용보험 사업의 수급은 비교적 큰 사업장을 중심으로 이루어지고 있어 상대적으로 중소기업 근로비율이 높은 여성근로자에게 혜택이 많이 주어지고 있지 않음을 짐작케 한다.

1) 여성가장 채용촉진 장려금

여성가장 채용촉진 장려금의 2004년 지급을 보면 대기업에서 전체의 61%를 활용하였고 대기업이 아닌 기업에서의 활용은 상대적으로 낮았다. 상대적으로 고용조건이 양호하고 안정적인 대기업에서의 여성가장 채용이 많아 고용창출에 있어 긍정적인 효과가 있다고 볼 수 있으나 동시에 임금근로자 간 양극화 현상이 심화될 수 있는 가능성을 보여주는 결과라 하겠다.

여성가장 채용촉진 장려금을 활용한 사업장의 산업분포를 보면 제조업이 압도적 우위를 차지하고 있었으며 중규모 기업규모 이상의 사업장이나 오히려 10인 미만 사업장의 활용정도가 높은 것으로 나타난다.

<표 III-15> 여성가장채용촉진 장려금 활용사업장의 특성별 분포

(단위: %)

구분	구분값	백분율
업종	제조업	45.88
	전기가스수도업	0.78
	건설업	0.39
	음식숙박업	0.78
	운수	3.14
	금융보험	2.35
	부동산, 임대업 및 사업서비스	4.71
	교육서비스	10.98
	사회복지서비스	24.71
	개인서비스	0.78
	그외	5.49
상시근로자수	2-4인	6.91
	5-9인	8.94
	10-29인	2.85
	30-99인	4.07
	100인-499인	28.86
	500인 이상	48.37
연령	20-24세	0.52
	25-29세	6.81
	30-34세	21.47
	35-39세	35.6
	40-44세	25.13
	45-49세	8.38
	50-54세	2.09
학력	초등졸	0.52
	중졸	5.76
	고졸	73.82
	초대졸	7.33
	대졸	11.52
	석사	1.05
채용 경로	공개채용	31.32
	직업안정기관소개	27.47
	학교소개	0.55
	연고자의 소개	8.24
	기타	32.42

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

여성가장채용장려금 수급자의 개인적 사항을 살펴보면 다음과 같다.

연령분포를 살펴보면 여성가장채용장려금수급자의 경우 35-39세로 가장 많은 것으로 나타났으며 40-44세가 25% 정도, 30-34세가 다음으로 나타났다. 이들의 학력분포를 보면 고졸이 가장 많으며 이어서 대졸 및 초대졸로 비교적 고학력에 분포되어 있음을 알 수 있고 이는 연령이 상대적으로 젊은 것과 무관하지 않다.

고용보험 취득사유를 보면 신규채용이 약 10%인 데 반하여 경력직의 경우가 77% 정도로 여성가장채용보조금은 여성 취업경력자에게 많이 주어지는 것을 알 수 있다. 이들의 채용경로를 살펴보면 공개채용의 비중이 가장 높고 직업안정기관의 이용비율도 상당히 높은 것으로 나타난다. 이러한 채용경로를 발굴하여 여성가장의 취업을 제고시킬 수 있는 가능성이 있다.

이들 사업을 활용하는 사업장의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 피보험자수는 상시근로자 수를 상회하는 경향이 있어 상시근로자 외의 임시, 일용직, 시간제 근로자의 고용보험 가입이 다소 이루어진 것으로 보인다. 전체 피보험자수 중 남성피보험자는 42%, 여성피보험자는 58%로 나타나 여성가장채용 촉진 장려금을 활용한 사업장은 여성근로자의 비중이 높은 사업장임을 알 수 있다. 단위 사업장에서 평균적으로 고용한 여성의 수는 5.3명이며 이들에게 각 사업장별로 약 930만 원 정도의 지원금액이 지급된 것을 알 수 있다.

<표 III-16> 여성가장 채용촉진 장려금 활용사업체의 피보험자 수와 사업체 당 지원실적

(단위: %, 원, 명)

변수	평균값
전체 피보험자 중 남성 피보험자	0.42
전체 피보험자 중 여성 피보험자	0.58
상시 근로자 중 전체 피보험자	1.04
지원금액	9,311,175
지원인원	5.29

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

직종별로 고위임직원 및 관리자로는 1명이 취업하여 상위직종의 취업은 거의 없으며 주로 사무직원, 단순노무직근로자, 서비스 및 판매근로자, 기능원 등이 많은 것으로 나타난다.

이들의 평균임금은 피보험자격 취득시를 기준으로 할 때 전문가의 경우 월 평균 741천 원, 기술공 및 준전문가 그룹의 경우 645천 원, 사무직원 855천 원, 서비스 및 판매근로자 806천 원 등으로 나타나고 장치기계원 및 조립원의 임금이 950천 원으로 가장 높은 수준을 나타내고 있으며 뒤를 이어 단순노무직 근로자의 평균임금이 높은 것으로 나타났다.

<표 III-17> 여성가장 채용촉진 장려금 수급자의 직종별 규모 및 평균임금

(단위: %, 원)

직종	인원(%)	평균임금(원)
고위임직원 및 관리자	0.5	790,000
전문가	5.2	741,182
기술공 및 준전문가	4.8	645,300
사무직원	38.1	855,590
서비스근로자 및 상품/시장판매근로자	17.6	806,865
기능원 및 관련근로자	9.5	777,525
장치기계조작원 및 조립원	0.5	950,000
단순노무직근로자	23.8	873,236
계	100.0	

자료: 고용보험DB 원자료 분석

여성가장채용장려금 수급자의 연령별 근로시간과 평균임금을 비교해보았다. 연령별로 주 당 평균근로시간은 저연령과 고연령을 제외하고는 큰 차이를 보이지 않는다. 주로 약 44시간의 근로로 상용직이 상당수임을 알 수 있게 한다.

<표 III-18> 여성가장채용장려금 수급자의 연령별 학력별 평균 근로시간과 임금분포
(단위: 시간, 원)

구분	구분 값	평균근로시간	평균임금
연령	20-24세	60	700,000
	25-29세	44.92	748,076
	30-34세	44	828,630
	35-39세	44.07	875,227
	40-44세	44.50	823,465
	45-49세	43.75	725,925
	50-54세	35.75	640,901
학력	초등졸	44	580,000
	중졸	43.64	807,232
	고졸	44.16	816,670
	초대졸	43.79	765,714
	대졸	44.91	940,409
	석사	46	800,000

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

연령에 이어 학력별로 어떠한 차이를 보이고 있는가를 분석하고자 하였다. 역시 근로시간은 학력과 큰 상관관계를 가지지 않은 것으로 보인다. 그러나 임금은 학력이 높아짐에 따라 증가하는 경향이 있으며 초대졸의 임금이 고졸 및 대졸에 비하여 다소 낮은 것을 알 수 있다.

2) 여성재고용장려금

경력이 단절된 여성에게 취업의 기회를 확대시키기 위하여 부여하는 여성재고용장려금의 수급실적을 살펴보면 다음과 같다. 2004년 9월 기준으로 볼 때 대기업의 활용실적은 매우 낮게 나타나며 중소기업에서의 활용이 95.7%로 대다수를 차지하고 있음을 알 수 있다. 산업별 분포를 살펴보면 제조업에서의 활용이 여전히 가장 높은 것으로 나타나고 부동산 임대 및 사업서비스

와 사회복지서비스 산업에서의 활용도가 상대적으로 높게 나타난다.

<표 III-19> 여성재고용장려금 활용 사업장의 산업별 규모별 분포

(단위: %)

구분	구분값	비중 (%)
업종	제조업	25.53
	건설업	4.26
	도소매	8.51
	운수업	5.32
	금융보험	6.38
	부동산 임대 및 사업서비스	18.09
	교육서비스	6.38
	사회복지서비스	17.02
	개인서비스	3.19
	그외	5.32
상시근로자수	1인	6.38
	2-4인	23.4
	5-9인	17.02
	10-29인	18.09
	30-99인	20.21
	100-499인	14.89

자료: 고용보험DB 원자료 분석

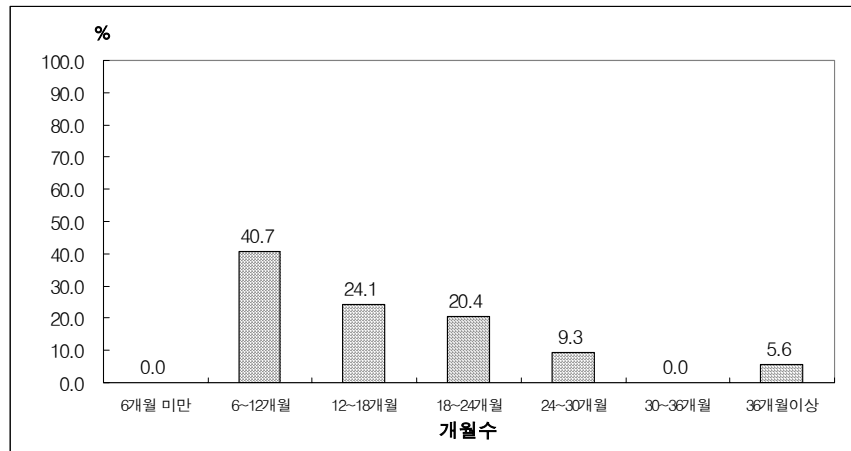
사업장의 상시근로자수로 본 규모를 보면 5인 미만 사업장에서의 활용비중이 높게 나타난다. 소규모기업에서의 여성재고용이 상대적으로 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 그러나 기업규모에 따른 활용에 있어 커다란 편차를 보이고 있지는 않아 여성재고용의 경우 기업규모와는 큰 상관관계를 가지지 않는 것으로 볼 수 있다.

재고용은 이전의 일자리를 그만둔 후 6개월~12개월 사이에 가장 많이 이

루어진 것으로 나타나 약 40%의 재고용장려금 수급자가 이 기간에 장려금의 수급으로 취업한 것으로 나타난다. 이어서 12~18개월, 18~24개월의 기간에 각각 24%, 20% 정도로 나타나 대다수가 2년 내에 재고용을 위한 보조금의 혜택을 받는 것으로 나타난다.

<그림 Ⅲ-4> 여성재고용장려금 상실일~재고용일 분포

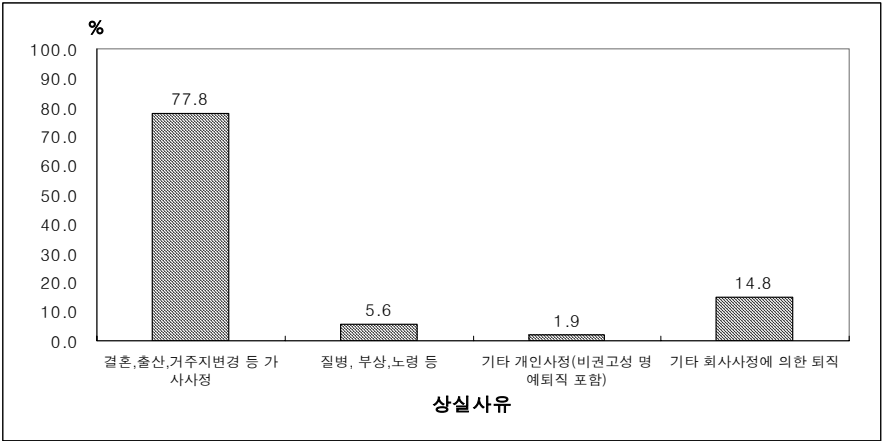
(단위 : %)



자료: 고용보험 DB 원자료 분석

이들이 퇴직을 한 사유를 살펴보면 여전히 결혼, 출산, 거주지 변경 등의 원인이 다수로 나타난다. 그 비율이 약 78%에 달하여 여성의 결혼과 출산으로 인한 취업단절이 여전히 가장 심각한 문제로 나타났다. 이 밖에 회사사정으로 인한 퇴직도 14.8%에 달하고 있어 여성근로자가 직면하고 있는 고용의 불안정성이 작지 않음을 암시하고 있다.

<그림 III-5> 여성재고용장려금 수급자의 실직사유 (단위 : %)



자료: 고용보험 DB 원자료 분석

상실사유를 연령별로 살펴보면 결혼, 출산, 거주지변경 등 가사사정으로 비취업으로 전환한 집단은 30-34세가 가장 많고 이어서 25-29세인 것으로 나타나 출산 및 육아로 인한 경우가 많음을 짐작할 수 있다. 이어서 질병, 부상, 노령으로 취업을 중단한 후 재고용된 사람은 연령별로 고연령이 아니라 젊은 연령이었으며 회사의 사정으로 인하여 퇴직한 경우도 35세 미만의 연령에 집중되어 있었다.

<표 III-20> 여성재고용장려금 수급자의 연령별 퇴직사유 (단위: %)

원인	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	계
결혼, 출산 등	17.02	46.81	10.64	2.13	76.6
질병, 노령 등	4.26	0	0	0	4.26
기타 개인사정	0	2.13	0	0	2.13
회사사정	8.51	6.38	2.13	0	17.02
계	29.79	55.32	12.77	2.13	100

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

<표 Ⅲ-21> 여성재고용장려금 수급자의 학력별 취업중단사유

(단위: %)

원인	고졸	초대졸	대졸	석사	계
결혼, 출산 등	17.02	46.81	10.64	2.13	76.6
질병, 노령 등	4.26	0	0	0	4.26
기타 개인사정	0	2.13	0	0	2.13
회사사정	8.51	6.38	2.13	0	17.02
계	29.79	55.32	12.77	2.13	100

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

학력별로 어떠한 원인으로 취업을 중단하였는가 본 결과, 결혼, 출산 등의 원인은 학력에 따라 어떠한 추이를 보이지 않는 매우 일반적인 현상이었으며 회사사정에 의한 퇴직은 학력이 높을수록 비율이 낮아지는 것을 알 수 있다. 직종별로 이러한 취업중단 원인은 어떻게 달라지는가를 살펴보면 다음과 같다. 사무직원의 결혼 및 출산으로 인한 취업중단이 가장 많고 또한 회사사정으로 인한 취업중단도 사무직의 경우 가장 높았다.

<표 Ⅲ-22> 여성재고용장려금 수급자의 직종별 취업중단사유

(단위: %)

원인	전문가	기술공 및 준전문가	사무직원	서비스 판매근로자	기능원 및 관련근로자	단순 노무직	계
결혼, 출산 등	2.13	4.26	55.32	6.38	4.26	4.26	76.6
질병, 노령 등	0	2.13	2.13	0	0	0	4.26
기타 개인사정	0	0	2.13	0	0	0	2.13
회사사정	2.13	0	12.77	0	2.13	0	17.02
계	4.26	6.38	72.34	6.38	6.38	4.26	100

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

여성 재고용장려금 수급자의 연령 분포를 살펴보면 다음과 같다.

<표 III-23> 여성재고용장려금 수급자의 연령분포
(단위: 명, %)

연령	도수	백분율
25-29세	14	29.78
30-34세	26	55.32
35-39세	6	12.77
40-44세	1	2.13
계	47	100

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

연령분포를 살펴보면 여성가장채용장려금수급자의 경우 30-34세가 가장 많은 것으로 나타났으며 이어서 25-29세가 30% 정도로 나타났다. 이들의 학력분포를 보면 고졸이 가장 많으며 이어서 초대졸 및 대졸로 비교적 고학력에 분포되어 있음을 알 수 있고 이는 연령이 상대적으로 젊은 것과 역시 무관하지 않다. 또한 재고용을 적극적으로 원하는 집단이 보다 젊은 연령에 분포되어 있는 것과 같다.

<표 III-24> 여성재고용장려금 수급자의 학력분포
(단위: %)

학력	백분율
고졸	54.35
초대졸	30.43
대졸	15.22
계	100

자료: 고용보험DB 원자료 분석

이들의 채용경로를 살펴보면 공개채용의 비중이 26%, 연고자의 소개가 12%로 나타나며 기타의 경우가 높아 여성재고용의 경우 공개적인 채용절차를 거치는 경우가 많지 않음을 알 수 있다.

여성재고용장려금 수급자의 연령별 근로시간과 평균임금을 비교해보았다. 연령별로 주 당 평균근로시간은 저연령과 고연령을 제외하고는 큰 차이를 보이지 않는다. 주로 40시간 이상의 근로로 상용직이 상당수임을 알 수 있게 한다.

<표 Ⅲ-25> 여성재고용장려금수급자의 연령별 학력별 주당 평균 근로시간과 임금
(단위: 시간, 원)

		주당평균근로시간	월평균급여
연령	25-29세	47.71	1,022,857
	30-34세	43.88	1,145,000
	35-39세	44	2,953,833
	40-44세	40	3,830,000
학력	고졸	46.24	1,479,600
	초대졸	45.5	1,060,214
	대졸	39.43	1,687,143

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

연령에 이어 학력별로 어떠한 차이를 보이고 있는가를 분석하고자 하였다. 역시 근로시간은 학력과 큰 상관관계를 가지지 않은 것으로 보인다. 그러나 임금은 대졸자가 가장 높고 고졸자가 그 뒤로 높은 것으로 나타난다. 직종별로 주 당 평균 근로시간과 임금의 분포를 알아보려고 하였다.

<표 Ⅲ-26> 여성재고용장려금 수급자의 직종별 주 당 근로시간 및 임금
(단위: 시간, 원)

원인	전문가	기술공 및 준전문가	사무직원	서비스 판매근로자	기능원 및 관련근로자	단순 노무직
주 당 근로시간	49.5	36	44.88	53.33	45.33	42
월평균급여	625,000	1,081,333	1,552,265	883,333	1,000,000	1,360,995

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

여성재고용자의 경우 비교적 근로시간과 임금에 편차를 보이고 있었는데 남성과는 달리 전문가는 수가 적을 뿐만 아니라 근로조건도 좋지 않았고 사무직이나 단순노무직 준전문가 집단의 근로조건이 비교적 양호한 것으로 나타났다.

여성고용촉진사업을 살펴보면 몇 가지 특징적인 사항을 요약할 수 있다. 여성가장고용촉진 대상사업장의 경우 기존에 여성피보험자 비율이 높은 사업장인 경우가 많다. 직종의 경우 사무직 종사와 서비스 및 판매직, 단순노무직 종사자의 비중이 절대 다수를 이루어 기존의 여성직종으로의 취업이 절대적인 것으로 나타난다. 학력분포도 고졸자를 중심으로 하는 경우가 많아 이를 뒷받침한다. 여성재고용의 경우는 대부분 여전히 출산과 육아로 인한 취업단절의 경우이며 이는 학력을 불문하고 발생하는 경향이 있다.

전체적으로 주 당 근로시간 등에 있어 전일제에 준하는 정도가 많아 아직도 고용보험의 피가입자나 혜택자는 전일제 근로자에게 많이 주어지는 것을 알 수 있어 시간제 근로를 하는 경우에 대한 고용안정사업의 수급 기회를 확대할 필요가 있는 것으로 보인다.

나. 고용유지지원금 수급자 성별 분석

고용유지지원금을 활용한 사업장의 산업별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 고용유지 휴업지원금은 비교적 활용수준이 높은 것으로 나타나며 인력재배치 지원금은 활용도가 낮은 것으로 나타난다. 고용유지를 위한 훈련, 근로시간 단축, 무급휴직 등의 활용이 미미하게 이루어지고 있으며 그 중 유급휴직의 비중이 비교적 높은 것으로 나타난다.

<표 Ⅲ-27> 고용유지지원금의 활용사업장의 산업별 분포

(단위: 개, (%))

	휴업 지원금	인력 재배치 지원금	근로시간 단축 지원금	훈련 지원금	유급휴직 지원금	무급휴직 지원금	계
농림어업	2 (0.06)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.06)	0 (0.00)	4 (0.11)
광업	18 (0.51)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (0.20)	0 (0.00)	25 (0.72)
제조업	2,381 (68.11)	0 (0.00)	3 (0.09)	42 (1.20)	341 (9.75)	7 (0.20)	2774 (79.35)
전기가스수도업	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
건설업	100 (2.86)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	44 (1.26)	0 (0.00)	144 (4.12)
도소매	107 (3.06)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.03)	60 (1.72)	6 (0.17)	174 (4.98)
음식숙박업	9 (0.26)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (0.09)	0 (0.00)	12 (0.34)
운수업	31 (0.89)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	18 (0.51)	2 (0.06)	51 (1.46)
금융보험	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
부동산 및 임대사업서비스업	26 (0.74)	4 (0.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	99 (2.83)	0 (0.00)	129 (3.69)
교육서비스	8 (0.23)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	14 (0.40)	0 (0.00)	22 (0.63)
사회복지서비스	14 (0.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (0.09)	0 (0.00)	17 (0.49)
개인서비스	18 (0.51)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.03)	0 (0.00)	19 (0.54)
그외	82 (2.35)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	39 (1.12)	4 (0.11)	125 (3.58)
계	2,796 (79.98)	4 (0.11)	3 (0.09)	43 (1.23)	631 (18.05)	19 (0.54)	3,496 (100.00)

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

제조업의 활용비중이 가장 높게 나타나고 그 외에는 추진실적이 높지 않다. 특히 제조업에서의 휴업과 유급휴직 비중이 높게 나타나고 부동산 임대 및 사업서비스에서의 유급휴직 비중이 높아 흥미롭다.

본 사업 활용 사업장의 상시근로자수로 본 규모를 보면 10인에서 30인 미만의 비교적 소규모 사업장에서의 활용실적이 가장 높고 이어서 100인 미만, 10인 미만, 5인 미만 등으로 나타나 비교적 소규모 기업에서 휴업을 통한 고용유지를 꾀하고 있음을 알 수 있다.

<표 III-28> 고용유지지원금 활용사업장의 규모 분포

(단위: 개, (%))

	휴업 지원금	인력재배치 지원금	근로시간 단축지원금	훈련 지원금	유급휴직 지원금	무급휴직 지원금	계
1인	56 (1.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	17 (0.51)	0 (0.00)	73 (2.17)
2인 ~ 4인	327 (9.74)	4 (0.12)	0 (0.00)	0 (0.00)	153 (4.56)	0 (0.00)	484 (14.42)
5인 ~ 9인	489 (14.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	145 (4.32)	4 (0.12)	638 (19.01)
10인 ~ 29인	918 (27.35)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (0.09)	156 (4.65)	1 (0.03)	1,078 (32.11)
30인 ~ 99인	673 (20.05)	0 (0.00)	3 (0.09)	10 (0.30)	100 (2.98)	3 (0.09)	789 (23.50)
100인 ~ 499인	212 (6.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (0.45)	38 (1.13)	6 (0.18)	271 (8.07)
500인 이상	8 (0.24)	0 (0.00)	0 (0.00)	14 (0.42)	2 (0.06)	0 (0.00)	24 (0.71)
계	2,683 (79.92)	4 (0.12)	3 (0.09)	42 (1.25)	611 (18.20)	14 (0.42)	3,357 (100.00)

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

구체적으로 고용유지지원금의 단위사업장 당 평균지원금액을 살펴보면 휴업지원금의 경우 사업장 평균 약640만 원이다. 인력재배치 지원금은 사업장 당 419만 원 수준이며 근로시간단축을 위한 지원금은 사업장 당 1426만 원으

로 비교적 규모가 큰 편이다. 유급휴직 지원금은 사업장 당 476만 원이며 고용유지를 위한 훈련지원금은 실적뿐 아니라 지원금액도 규모가 커 사업장 당 약 5144만 원이 지급된 것으로 나타난다. 이들 지원금은 사업장 단위로 지급되어 구체적으로 누구에게 얼마의 금액이 지원되었는지 파악하기는 어렵다. 그러나 사업장의 고용보험가입자 규모와 피보험자의 성별 규모를 파악하면 고용안정사업 중 고용유지지원금의 여성수급 가능성을 가늠할 수 있다. 고용유지 지원금을 받은 사업장의 피보험자 정보를 살펴보았다. 각 사업장의 피보험자 중 남성과 여성의 비율은 각각 71%와 29%로 남성의 가입자 비중이 전체 피보험자의 성별 비율에 비하여 높다.

<표 Ⅲ-29> 고용유지지원금 활용사업장의 근로자 현황

(단위: %)

변수	평균값
전체 피보험자 중 남성 피보험자	0.71
전체 피보험자 중 여성 피보험자	0.29
상시 근로자 중 전체 피보험자	1.18
상시 근로자 중 남성 피보험자	0.83
상시 근로자 중 여성 피보험자	0.35

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

고용유지지원금의 경우 사업장 별로 지원되므로 수급자의 성별 현황 등을 파악하기는 어려우나 피보험자의 성비에 비하여 고용유지지원금 활용사업장의 피보험자 중 여성비중이 낮은 현실이다. 또한 사업장 규모를 보면 보다 영세한 사업장에서 이러한 지원금의 활용도가 높은 것이 현실이다. 이를 보면 여성근로자의 중소기업근로비율이 매우 높음에도 불구하고 고용안정사업 대상기업은 규모가 작고 여성비율이 높지 않다. 추론해보면 여성근로자가 많은 영세규모기업은 고용보험 가입이 여전히 이루어지고 있지 않거나 고용보험 가입대상이 아닌 경우가 상당수 존재함을 알 수 있다. 따라서 고용안정사업의 사각지대에 있는 여성근로자가 기업측의 미가입이나 혹은 종사상

지위에 따른 미가입의 사각지대에 놓일 가능성이 있음을 암시한다.

다. 채용장려금 수급자 성별 분석

안정사업실적은 사업장별로 축적되어 있으며 수급자의 개인적 정보는 고령자신규고용촉진장려금, 고령자재고용촉진장려금, 재고용장려금, 장기구직자 고용촉진장려금, 중장년훈련수료자채용장려금, 정년퇴직자고용촉진장려금의 정보가 고용보험 DB에 담겨있다. 이들 정보를 바탕으로 개인적 측면에서 분석하고자 한다.

1) 고령자 고용촉진금 수급자 성별 분석

전체 고용안정사업지원금의 약 50%를 차지하는 고령자고용촉진지원금은 1999년에 비해 2003년 실적을 기준으로 할 때 두 배 가까이 증가하였다. 고령사회의 노동시장 문제가 상당수 제기되며 노동시장의 인력수급을 안정적으로 유지하고자 하는 정부의 의지가 반영된 결과라 하겠다. 고용보험 사업에서 큰 비중을 차지하는 고령자고용촉진 사업은 향후 여성근로자에게 보다 많은 영향을 미칠 것으로 예상된다. 고령인구의 여성화라는 말에서 알 수 있듯이 고령자 중 여성의 비율이 높고 경제활동참가율이 여성의 경우 더 낮아 유휴인력화하는 비율이 높기 때문이다. 고령자고용촉진금은 향후 노동시장의 노동력 공급부족 현상을 사전에 예방하여 적절한 노동력 공급을 꾀하고자 하는 정책으로 여성고령자의 수급비율을 증가시켜 향후 고령화에 대하여 보다 적극적으로 대비할 필요가 있다.

고령자 고용촉진에 관련된 지원금을 활용한 사업장의 경우 산업별로 분포를 보면 다음의 표와 같다.

<표 Ⅲ-30> 고령자고용촉진사업 활용 사업장의 산업별 분포

(단위: 개, (%))

	고령자다수 고용촉진 장려금	고령자신규 고용촉진 장려금	고령자 재고용촉진 장려금	정년퇴직자 고용촉진 장려금	계
농림어업	232 (0.45)	0 (0.00)	3 (0.01)	0 (0.00)	235 (0.46)
광업	166 (0.32)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	166 (0.32)
제조업	10,905 (21.42)	122 (0.24)	19 (0.04)	18 (0.04)	11,064 (21.74)
전기가스수도업	50 (0.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	50 (0.10)
건설업	760 (1.49)	17 (0.03)	0 (0.00)	1 (0.00)	778 (1.52)
도소매	1,554 (3.05)	30 (0.06)	4 (0.01)	1 (0.00)	1,589 (3.12)
음식숙박업	390 (0.77)	1 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	391 (0.77)
운수업	4,170 (8.19)	8 (0.02)	5 (0.01)	7 (0.01)	4,190 (8.24)
금융보험	60 (0.12)	2 (0.00)	2 (0.00)	0 (0.00)	64 (0.12)
부동산 및 임대, 사업서비스업	22,528 (44.25)	96 (0.19)	5 (0.01)	27 (0.05)	22,656 (44.50)
교육서비스	686 (1.35)	2 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	688 (1.35)
사회복지서비스	486 (0.95)	3 (0.01)	0 (0.00)	3 (0.01)	492 (0.97)
개인서비스	1,960 (3.85)	14 (0.03)	4 (0.01)	2 (0.00)	1,980 (3.89)
그외	6,512 (12.79)	43 (0.08)	8 (0.02)	8 (0.02)	6,571 (3.89)
계	50,459 (99.11)	338 (0.66)	50 (0.10)	67 (0.13)	50,914 (100.00)

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

고령자 다수고용촉진장려금의 활용정도가 가장 높게 나타나고 전체 고용안정사업에서 차지하는 비중도 높다. 부동산 및 임대, 사업서비스업에서의 고령자고용촉진 실적이 높게 나타나고 이어서 제조업부문에서의 활용도 높은 편이다. 도소매업과 개인서비스업에서의 활용실적도 다소 나타나고 있어 고령자친화적인 업종 및 직종에 대한 면밀한 검토가 필요할 것으로 보인다.

고령자고용촉진사업을 활용한 사업장의 규모를 살펴보면 다음과 같다. 상시근로자 기준 11인에서 30인 미만 사업장의 비중이 가장 크게 나타나고 이어서 10인 미만 사업장의 활용도가 높았다. 중규모기업인 100인 미만 사업장과 5인 이하의 소규모사업장 활용정도가 비슷한 수준으로 나타나고 있으나 500인 이상의 대기업의 활용정도는 매우 낮다.

<표 III-31> 고령자고용촉진사업 활용 사업장의 규모

(단위: 개, (%))

	고령자다수 고용촉진 장려금	고령자신규 고용촉진 장려금	고령자재고 용촉진 장려금	정년퇴직자 고용촉진 장려금	계
1인	1,171 (2.35)	14 (0.03)	3 (0.01)	0 (0.00)	1,188 (2.39)
2-4인	7,542 (15.17)	61 (0.12)	5 (0.01)	2 (0.00)	7,610 (15.31)
5-9인	11,619 (23.37)	72 (0.14)	10 (0.02)	9 (0.02)	11,710 (23.55)
10-29인	16,152 (32.49)	132 (0.27)	10 (0.02)	18 (0.04)	16,312 (32.81)
30-99인	8,430 (16.96)	30 (0.06)	6 (0.01)	23 (0.05)	8,489 (17.07)
100-499인	3,988 (8.02)	23 (0.05)	16 (0.03)	12 (0.02)	4,039 (8.12)
500인 이상	371 (0.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	371 (0.75)
계	49,273 (99.10)	332 (0.67)	50 (0.10)	64 (0.13)	49,719 (100.00)

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

고령자 신규고용촉진장려금 수급자의 인적사항을 파악하고자 하였다. 우선 수급자의 성별 분포를 보면 남성이 85%, 여성이 15%로 남성의 수급비율이 압도적으로 높은 것으로 나타난다. 이는 고용보험 피보험자 비율과도 많은 차이를 나타내어 고령자의 고용촉진사업이 상당부분 남성고령자를 중심으로 이루어지고 있음을 나타내며 향후 고령화 사회의 노동시장을 대비하는 정책으로서의 실효성 제고가 필요할 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-32> 고령자신규고용촉진 장려금 수급자의 성별 분포
(단위: %)

성별	백분율
남성	85.47
여성	14.53
계	100

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

고령자 신규고용촉진장려금 수급자의 연령별 분포를 보면 55-59세의 연령층이 69%로 가장 많고 이어서 60-64세의 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-33> 고령자신규고용촉진 장려금 수급자의 특성별 분포
(단위: %)

구분	구분값	남성	여성
연령	50-54세	6.88	5.95
	55-59세	68.02	74.81
	60-64세	25.10	19.24
학력	초등졸	5.47	63.18
	중졸	20.85	14.20
	고졸	59.52	22.62
	초급대졸	2.02	0.00
	대졸	11.74	0.00
	석사	0.40	0.00

구분	구분값	남성	여성
업종	제조업	30.57	30.96
	건설업	3.24	2.38
	도소매	7.49	0.00
	음식숙박업	0.00	1.19
	운수	1.62	0.00
	금융보험	0.21	0.00
	부동산, 임대업 및 사업서비스	37.85	29.76
	교육서비스	3.24	1.19
	사회복지서비스	0.40	0.00
	개인서비스	3.64	0.00
	그외	11.74	34.52
상시근로자수	1인	1.44	2.38
	2-4인	13.46	14.29
	5-9인	26.92	11.90
	10-29인	41.41	45.24
	30-99인	9.73	16.67
	100-499인	7.04	9.52

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

남성과 여성의 연령별 분포를 보면 여성의 경우 55-59세 연령대에서의 집중 현상이 남성에 비하여 다소 강한 것으로 보인다. 장려금수급자의 업종별 분포를 보면 남성과 여성의 차이가 다소 나타난다.

이들 집단의 학력분포를 살펴보면 다음과 같다. 고령자의 경우 남성의 학력차이가 뚜렷한 것이 전반적인 실태이다. 고령자신규고용장려금 수급자의 경우 역시 남성은 고졸학력자가 60% 정도를 차지하여 절대다수이고 여성은 초등졸이 63%로 대부분을 이루고 있다. 특히 여성의 경우 초급대졸이나 대졸여성의 고령자고용촉진금 수급자가 전무한 반면 남성은 대졸자의 비중이 전체의 11.7%나 되어 매우 대조적이다.

여성의 고령자고용촉진장려금 수급자가 매우 적은 것을 고려하더라도 업종에 있어 남성과 여성의 차이는 나타난다. 2004년 현재 제조업의 경우 남성과 여성의 차이가 미미하나 도소매업의 경우 남성이 7.5%에 달하는 데 반하

여 여성은 수급실적이 없다. 여성업종으로 알려져 온 도소매업에서 남성고령자의 채용보조금 활용은 이루어지나 여성고령자의 채용보조금수급은 이루어지지 않고 있음을 나타내며 도소매업 중 고용보험가입 사업장에서의 여성근로자 비중이 낮은 것도 원인이 될 수 있다. 부동산 임대업 및 사업서비스업에서도 남성과 여성의 차이는 두드러지게 나타난다. 교육서비스나 개인서비스 등 전통적으로 여성업종으로 알려진 부문에서도 고령자의 경우 고용보험사업을 이용한 여성의 신규채용은 거의 미미한 수준인 것으로 보인다.

고령자신규채용보조금 수급자가 취업한 기업의 규모를 살펴보았다. 남성의 경우 소규모기업으로의 취업비율이 중규모이상 기업으로의 취업비중보다 높으나 여성은 이와 반대로 오히려 중규모 이상 기업으로의 취업비중이 소규모 보다 상대적으로 높게 나타나는 경향이 있다.

이어서 고령자재고용촉진장려금 수급자의 개인적 사항을 살펴보면 다음과 같다. 우선 남성과 여성의 비율은 남성 88%, 여성 12%로 남성의 수급비율이 압도적으로 높다. 이는 고령자신규채용장려금보다 남성비중이 더욱 높은 것으로 남성이 노동시장근착도가 강한 것으로도 풀이될 수 있다.

연령분포를 보면 역시 여성은 보다 젊은 연령에, 남성은 55세에서 59세 및 60세 이상 연령 분포가 높은 것으로 나타난다.

<표 Ⅲ-34> 고령자재고용 장려금 수급자의 특성별 분포

(단위: %)

구분	구분값	남성	여성
연령	50-54세	2.70	60.00
	55-59세	72.97	20.00
	60-64세	24.33	20.00
학력	초등졸	0.00	40.00
	중졸	32.43	20.00
	고졸	51.35	40.00
	초급대졸	2.70	0.00
	대졸	13.51	0.00

구분	구분값	남성	여성
업종	농림어업	17.57	0.00
	제조업	32.43	80.00
	도소매	5.41	0.00
	운수	16.22	0.00
	금융보험	4.05	0.00
	부동산, 임대업 및 사업서비스	12.16	0.00
	개인서비스	8.11	10.00
	그외	4.05	10.00
상시근로자수	1인	0.00	0.00
	2-4인	2.71	0.00
	5-9인	36.49	20.00
	10-29인	4.05	50.00
	30-99인	13.51	0.00
	100-499인	43.24	30.00

이들의 학력분포를 보면 다음과 같다. 이들의 학력분포도 고령자신규고용 촉진금수급자의 분포와 크게 다르지 않다.

고령자재고용장려금의 업종별 분포를 보면 기본적으로 여성의 수급실적이 낮아 산술적 비교는 어려우나 다음과 같다.

재고용장려금수급자의 업종분포는 신규고용과 다소 다르게 나타난다. 농림어업의 활용이 남성을 중심으로 비교적 높게 나타나고 건설업이나 음식숙박업 취업은 거의 없는 것으로 나타난다. 부동산임대 및 사업서비스업과 제조업의 비율이 여전히 남성을 중심으로 높게 나타나고 운수업으로의 취업도 많다. 반면 여성은 제조업으로의 재고용은 이루어지나 그외 산업으로의 고령자재고용장려금이용 실적은 거의 없다.

타 장려금과는 달리 고령자재고용장려금의 경우 여성은 실적이 없고 남성은 대기업으로의 취업이 약 23%에 달하는 것으로 나타난다. 이밖에 상시근로자수로 본 기업규모에 대하여 파악하자면 고령자신규채용과는 달리 고령자재고용의 경우 남성 장려금수급자의 분포에서 나타나는 특징은 100인 이상 500인 미만 규모의 비교적 큰 기업을 중심으로 나타나는 경향이 있다.

고령자에게 주어지는 또 다른 채용장려금으로 정년퇴직자고용촉진장려금이 있다. 이 장려금의 성별수급 실적을 보면 남성 78%, 여성 22%로 남성의 비중이 높다. 정년퇴직자의 경우 남성의 비율이 여성에 비하여 매우 높아 이 장려금의 성별수급에서의 차이는 일면 당연한 것으로 보이며 현재보다는 향후 여성의 노동시장 근착도가 제고된 후 수급실적이 증가할 수 있는 부문이다.

수급자의 연령분포를 보면 전반적으로 55세 이후에 집중되어 있으며 남성은 60세 이상의 분포가 다소 많은 데 반하여 여성은 55세-59세와 60세 이상자의 비율이 비슷한 수준이다.

<표 Ⅲ-35> 정년퇴직자고용촉진장려금 수급자의 특성별 분포

(단위: %)

구분	구분값	남성	여성
연령	55-59세	40.50	41.18
	60-64세	58.68	44.12
학력	초등졸	3.31	32.35
	중졸	30.58	11.76
	고졸	57.85	0.00
	초급대졸	0.00	41.18
	대졸	7.43	0.00
	박사	0.83	14.71
업종	제조업	24.78	0.00
	건설업	3.31	0.00
	도소매	0.83	0.00
	운수	18.18	2.94
	부동산, 임대업 및 사업서비스	42.98	23.53
	사회복지서비스	0.00	47.06
	개인서비스	4.13	2.94
	그외	5.79	23.53
상시근로자수	2-4인	0.85	6.25
	5-9인	14.54	12.50
	10-29인	36.75	0.00
	30-99인	27.35	56.25
	100-499인	20.51	25.00

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

이들의 학력분포를 보면 다음과 같다. 타 장려금과는 달리 정년퇴직자고용촉진장려금의 경우 여성고학력자의 비중이 높다. 고졸자의 수급실적은 없고 초급대졸 이상의 수급실적이 높게 나타난다. 남성은 다른 장려금수급자의 교육수준과 큰 차이를 보이지 않는다.

정년퇴직자 고용촉진장려금수급자의 업종분포는 남성과 여성의 구분이 매우 두드러지게 나타나는 경향이 있는데 제조업, 건설업, 도소매업의 경우 남성 수급자는 있으나 여성의 수급자는 전무하며 남녀 공히 부동산임대 및 사업서비스업의 고용비중이 상대적으로 높게 나타난다. 여성고용이 가장 높게 나타나는 업종이 사회복지서비스인 데 반하여 동 부문에서는 남성수급자는 전무한 것으로 나타난다.

상시근로자수로 본 정년퇴직자 고용촉진장려금 수급자의 고용기업은 기업 규모에 따라 비교적 고른 분포를 보이고 있다. 단 5인 미만 사업장의 남성정년퇴직자 고용은 낮은 반면 여성의 경우는 남성에 비하여 상대적으로 높은 수준이다.

전체적으로 고령자고용촉진과 관련된 장려금수급내용을 살펴보면 고령자다수고용촉진금이 가장 많이 지급되고 있는데 기본적으로 여성의 수급실적이 남성에 비하여 매우 낮음을 알 수 있다. 동시에 고령자재고용장려금이나 정년퇴직자고용장려금의 경우는 수급실적이 저조하여 실효성 면에서 제고가 필요한 사업이라고 볼 수 있다.

여성의 경우 발견되는 특징은 남성에 비하여 연령대가 낮고 집중된 경향이 있다는 점이다. 남성은 고령자의 경우에도 더 늦은 연령대까지 취업하여 연령분포가 보다 넓게 퍼져있는 반면 여성은 60세 이상의 취업자 비율은 매우 낮다. 동시에 이 연령대 코호트의 특징을 반영하듯이 여성취업자의 경우 저학력이며 이러한 직종에 분포하는 경향이 강하게 나타난다. 그럼에도 불구하고 의문은 전통적으로 여성부문으로 알려진 도소매, 부동산임대 및 사업서비스영역, 교육 및 개인서비스 부문에서 여성 고령자의 취업은 거의 찾아보기 어렵고 남성고령자가 이러한 산업으로 취업하는 경향이 더 강하게 나타난다는 점이다. 다만 정년퇴직자고용장려금 수급여성은 학력이 높은 집단이 다수

있고 사회복지서비스나 사업서비스 분야에 취업하는 경향이 다소 나타날 뿐이다.

지원금의 지급이 이루어지고 있는 상황에서 기업들이 고령자고용촉진금의 활용을 어떻게 하고 있는가에 따라 향후의 개선방안도 달라질 수 있다. 이를 위하여 기업 측의 상황에 대한 자료로 한국노동연구원에서 구축하고 있는 사업체패널조사 1차년도 자료를 이용하여 고령자의 고용 및 고령자 고용촉진 사항에 대하여 분석하였다. 향후 고령화에 따른 노동시장의 환경변화와 각 개별 사업장의 상황에 대한 인식은 다소 다르게 나타날 수 있는데 기업은 향후의 고령화문제에 대한 대응보다는 현재 연공급을 기본으로 하는 임금체제로 인하여 고령자의 고용을 기피하는 경향이 강한 것으로 알려져 왔다. 이러한 문제에 대한 기업의 인식을 파악할 필요가 있다.

현재 응답한 사업체의 경우 현재 고연령근로자의 과잉고용에 대한 문제에 대하여 그다지 심각하지 않게 생각하는 경우가 전체 응답자의 약 80% 정도에 달하고 있었다. 즉 고령자고용의 문제는 기업 측에서 당면하고 있는 인력부족 문제를 해결하기 위한 정책이라기보다는 향후의 고령자취업을 증가시키기 위한 기반조성을 위한 정책의 성격이 강하다고 볼 수 있다.

<표 III-36> 현재 귀사의 50세 이상 고연령 근로자의 고용현황은 어떤 편입니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 고용조정을 통해 고연령의 과잉고용문제를 해소하였다	113	7.89
2. 여전히 고연령 인력의 과잉고용은 심각하다	57	3.98
3. 아직은 문제가 되고 있지 않으나 향후에는 과잉고용문제가 발생할 것이다.	528	36.87
4. 고연령 인력의 과잉고용은 문제가 되지 않는다.	624	43.58
기 타	110	7.68
계	1,432	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

<표 III-37> 50세 이상 고연령 인력의 과잉고용 가능성이 갖는 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 승진적체 등으로 해당연령에 맞는 직급을 부여할 수 없다	241	16.83
2. 청장년층 인력을 활용하는 데 장애가 된다	207	14.46
3. 타연령층의 종업원에 비해 상대적으로 인건비가 높아 지불능력을 제한한다	250	17.46
4. 신기술이나 마케팅기업 등 새로운 요구되는 기능이나 기술에 쉽게 대응할 수 없다	304	21.22
5. 국제화 등 새로운 경영환경변화에 적극적으로 대응할 수 없다	128	8.94
기 타	302	21.09
계	1432	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

고연령 인력의 과잉고용으로 인한 문제를 가장 크게 느끼는 이유로 새로운 환경에 대한 적응력의 약화를 들고 있고 뒤이어 나타나는 문제점이 고임금에 대한 부담인 것으로 나타났다.

고령자 고용촉진에 대한 다양한 정책이 수립되고 있음에도 불구하고 신규로 인력을 채용할 경우 고령자를 제한하는 이유는 업무 성격상 고령자에게 맞지 않는 경우가 많기 때문인 것이 가장 주된 이유로 나타났다. 동시에 신규채용에 있어 연령제한을 가지는 경우와 그렇지 않은 경우가 약 반수로 나타나 여전히 신규채용에는 연령장벽이 존재하는 것으로 나타난다.

<표 III-38> 새로이 인력을 선발할 때 연령을 제한한다면 그 이유는 무엇입니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 나이가 많으면 임금을 많이 주어야 하니까	24	3.03
2. 장유유서의 우리 나라의 정서상 연장자 대우를 해주어야 하므로	108	13.62
3. 업무의 성격상 나이가 많으면 업무수행에 지장이 있으므로	608	76.66
기 타	53	6.69
계	793	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

<표Ⅲ-39> 귀사에서는 인력을 새로이 선발할 때 연령을 제한하고 있습니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 예	688	48.21
2. 아니오	691	48.43
기 타	48	3.36
계	1,427	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

이에 반하여 경력직 중도채용의 경우에 연령을 제한하는 경우는 많이 줄어들고 있는 것으로 나타나 전체의 72%가 연령제한을 하지 않는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-40> 귀사에서는 경력직 중도채용시 연령을 제한하고 있습니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 예	329	23.07
2. 아니오	1,029	72.16
기 타	68	4.77
계	1,426	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

신규채용이나 경력직채용은 고령자를 대상으로 하는 것이 아닌 경우가 많다. 연령제한철폐의 기본 목표인 고령자 채용확대와 관련된 50세 이상 근로자의 고용기피는 전체의 56% 이상이 되어 그렇지 않은 집단인 22%에 비하여 매우 높은 수준인 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-41> 인력을 새로이 선발할 때 50세 이상 근로자의 고용을 기피하고 있습니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 전혀 그렇지 않다	99	6.91
2. 그렇지 않은 편	217	15.15
3. 중립	254	17.75
4. 다소 그런 편	577	40.29
5. 매우 그런 편	229	15.99
기타	56	3.91
계	1,432	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

고령자의 취업에 정년제도는 밀접한 연관관계를 가지고 있다. 약 63%의 기업이 정년제도를 보유하고 있는 것으로 나타났다. 동시에 전직원이 정년연령이 동일한 경우가 80% 이상을 차지하고 있어 정년제를 보유한 기업의 경우 근로자의 정년에 대한 차이는 거의 나타나지 않고 있다.

정년제도의 유지 및 조기퇴직에 관한 기업들의 태도를 살펴보면 정년제도를 유지할 의사가 많은 것으로 나타나며 일부는 정년연령을 높일 의사가 있는 기업도 있는데 그 이유로는 경험 및 능력을 보유한 집단의 유출방지, 조직현신도의 제고, 사회적인 고령자 고용에 대한 분위기 등을 들 수 있다.

<표Ⅲ-42> 현재의 정년을 그대로 유지하실 계획입니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 예	907	86.30
*21. 우리 회사의 현정년제도에에서는 경험많고 능력있는 인력이 정년 때문에 나가는 경우가 많다.	21	2.00
22. 짧은 정년 연령으로 평생직장이 보장되지 못하고 직원들의 조직현신도가 떨어진다.	13	1.24
23. 사회적으로 경험많은 인력을 조기퇴직시키는 것이 바람직하지 않으므로	36	3.42

	도수	백분율
**31. 연령이 많으면 임금에 비해 생산성이 떨어지므로	16	1.52
32. 중고령층은 청장년층을 활용하는 데 장애가 되므로	3	0.28
33. 중고령층은 경영환경의 변화나 신기술 등에 쉽게 적응할 수 없기 때문에	5	0.48
34. 한국적 정서상 선배들이 후배들을 위해 용퇴하는 것이 바람직하므로	2	0.19
기타	48	4.57
계		

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

주: * 2. 정년 연령을 높일 계획이다. 그 이유는 다음 중 어디에 해당됩니까? → 21,22,23

** 3. 정년 연령을 낮출 계획이다. 그 이유는 다음 중 어디에 해당됩니까? → 31,32,33,34

현행 고용보험제도에서는 퇴직 후 일정기간 재고용할 경우 재고용장려금을 지급하여 이의 활성화를 꾀하고 있다. 최종월평균보수의 50%~70%만 지급하는 경우의 재고용의사는 약 25% 정도인 것으로 나타난다. 기본급만 지급할 경우에도 약 20% 수준에 그치고 있는 것을 알 수 있다. 동시에 파트타임으로 고용할 경우 재고용의사는 더욱 낮아지는 것으로 나타난다.

그러나 흥미롭게 기타 비정규직으로 고용하는 경우 재고용의사는 약 30%에 달하는 것으로 나타나 기업측이 원하는 재고용형태가 다소 상이함을 보여주고 있다.

<표Ⅲ-43> 다음과 같은 조건이 성립할 때 퇴직하는 직원을 퇴직후 일정기간 재고용할 의사는 있습니까?(최종월평균보수의 50~70%만 주는 경우)
(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 있다	453	24.89
2. 없다.	747	41.04
3. 모르겠다.	475	26.10
기타	145	7.97
계	1,820	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

<표Ⅲ-44> 다음과 같은 조건이 성립할 때 퇴직하는 직원을 퇴직후 일정기간
재고용할 의사는 있습니까?(기본급만 유지하여 고용)
(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 있다	365	20.05
2. 없다	825	45.34
3. 모르겠다	474	26.04
기타	156	8.57
계	1,820	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

<표Ⅲ-45> 다음과 같은 조건이 성립할 때 퇴직하는 직원을 퇴직후 일정기간
재고용할 의사는 있습니까?(기타 비정규직으로 고용)
(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 있다	540	29.67
2. 없다	701	38.52
3. 모르겠다	433	23.79
기타	146	8.02
계	1,820	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

고용보험에서 지급하는 고령자 고용촉진금 수급여부를 살펴보면 조사대상 기업 전체의 약 12% 정도만이 수급경험이 있는 것으로 나타난다. 고령자 고용촉진금의 고령자고용에 미친 효과를 살펴보면 고령자 고용촉진금이 없었다면 고령자 고용을 더 적게 하였을 것이라는 응답이 약 15%에 불과한 것으로 나타나 고령자 고용촉진금이 고령자고용을 유인하는 효과가 그리 크지 않음을 시사한다.

<표 Ⅲ-46> 고령자 고용촉진장려금이 없었다면, 더 적은 고연령 인력을 채용하셨을 것입니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 예	25	14.88
2. 아니오	125	74.41
기타	18	10.71
계	168	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

고령자 고용촉진에 관하여 사회적으로 많은 논의를 불러일으키고 있는 문제는 고령자고용촉진으로 인한 청년실업의 가중화에 대한 우려이다. 실제로 기업들은 두 노동력 간의 대체성에 대하여 고령자고용촉진금을 이용하여 청년대신 고령자를 채용하였다고 응답한 경우가 약 17% 정도로 나타났고 나머지는 대체성을 부인하는 것으로 나타난다.

<표 Ⅲ-47> 고령자 고용촉진장려금으로 젊은 인력 대신 고연령 인력을 채용하셨습니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 예	29	17.26
2. 아니오	125	74.41
기타	14	8.33
계	168	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

또한 향후 고령자고용촉진금의 규모를 증가시킨다고 하여도 고령자고용을 증가시키는 효과는 약 17%로 그다지 크지 않게 나타남에 따라 고령자고용촉진금의 고령자고용효과의 실효성을 제고시키는 것이 필요할 것으로 보인다. 실제로 고령자고용촉진금을 활용하지 않은 이유를 보면 고령자채용의사가 없고 인력이 부족하지 않은 경우가 각각 34%와 28%로 가장 높게 나타나 현재 노동시장에서 고령자채용에 대한 기업측의 의지가 강하지 않음을 알 수

있다. 또한 액수가 불충분하다거나 기간이 불충분하여 활용이 낮았다는 응답은 2% 정도로 상대적으로 낮게 나타나 고령자고용촉진금의 증액 등의 방안보다는 오히려 제도에 대한 인지도가 낮다거나 대상자를 찾을 수 없는 등의 문제를 해결하는 것이 선결과제임을 알 수 있다. 이를 위하여 고령자고용촉진금에 대한 홍보를 강화하고 구직자와 구인자 간의 정보의 비대칭성을 해소할 수 있는 방안을 마련하는 것이 더욱 시급한 것으로 파악된다.

<표 III-48> 고령자 고용촉진장려금이 증액된다면 더 많은 고연령 인력을 채용하시겠습니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 예	243	16.97
2. 아니오	1099	76.75
기타	90	6.28
계	1,432	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

<표 III-49> 고령자 고용촉진장려금제도를 활용하지 않은 이유는?

(단위: 명, %)

	1차순위		2차순위	
	도수	백분율	도수	백분율
1. 그런 제도가 있는지 몰랐다.	84	7.64	13	1.97
2. 지원액수와 지원기간이 불충분하여	25	2.27	33	5.01
3. 지원제도가 복잡하고 까다로워서	59	5.37	46	6.98
4. 채용장려금 대상자를 찾을 수 없어서	52	4.73	54	8.19
5. 인력이 부족하지 않았기 때문에	315	28.66	134	20.34
6. 고령자를 채용할 생각이 없어서	411	37.40	206	31.26
7. 회사재정상 인력충원 처지가 아니어서	81	7.37	103	15.63
8. 시장 또는 기업 전망이 불투명하여	13	1.18	70	10.62
계	1,040	94.62	659	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

주: * 는 기타의견을 제외한 수치임

오히려 고령자 고용촉진은 현재 노동시장에서의 노동력 공급부족에 대한 대응정책이라기보다는 향후 고령사회 노동시장을 준비하는 측면이 강하다는 것을 알 수 있다. 동시에 기업 측에서의 퇴직연령이 점차 앞당겨지며 생산연령인 50대에서의 취업을 보다 보장하기 위한 정책적 대응이나 현재의 효과는 그다지 크지 않은 것으로 보이고 다만 향후 고령자고용촉진장려금 제도의 활용에 대한 의사는 36% 정도로 나타나 개선의 여지가 있는 것으로 보인다.

<표 III-50> 고령자 고용촉진장려금제도가 확대되고 다양해진다면 더욱 이 제도를 활용하실 계획입니까?

(단위: 명, %)

	도수	백분율
1. 예	517	36.10
2. 아니오	800	55.87
기타	115	8.03
계	1,432	100

자료: 사업체 패널조사 1차년도, 한국노동연구원

라. 재고용장려금 수급자 성별 분석

여성재고용장려금이 임신 및 출산 등으로 노동시장을 떠나 있다가 다시 취업하는 여성을 대상으로 하는 장려금인 데 반하여 재고용장려금은 경영사정 악화로 근로자를 감원하였다가 이후 경기회복으로 신규인력이 필요한 경우 종전 재직근로자를 재고용하도록 유도하는 장려금이다. 따라서 여성의 경우 임신 출산으로 노동시장을 떠난 경우 여성고용촉진지원금 중 여성재고용장려금을, 고용상황악화로 인한 경우에는 재고용장려금을 수급할 수 있다.

재고용장려금 수급자의 인적특성을 보면 다음과 같다. 재고용장려금은 타 장려금과는 달리 여성의 수급비율이 높게 나타나 여성이 44.5%, 남성이 55.5%로 고령자고용촉진장려금에 비하여 역진성이 낮다. 재고용장려금수급자의 연령분포를 보면 다음과 같다. 재고용장려금수급자는 젊은 연령이라기 보다는 주로 장년층에 집중되어 있다. 이들은 최근 조기퇴직 등이 일반화되

며 조기에 직장에서 이탈한 집단이 대부분일 것으로 짐작되는 50세 이상의 연령이 주를 이루고 있다.

<표 III-51> 재고용장려금 수급자의 연령 분포

(단위: %)

구분	구분값	남성	여성
연령	50-54세	6.88	5.92
	55-59세	68.02	74.86
	60-64세	25.10	19.22
학력	초등졸	2.63	1.64
	중졸	1.32	0.00
	고졸	51.32	68.85
	초대졸	11.84	19.67
	대졸	32.89	9.84
직종	고위임직원 및 관리자	6.58	0.00
	전문가	3.95	8.20
	기술공 및 준전문가	7.89	1.64
	사무직원	36.84	39.34
	서비스근로자 및 판매원	1.32	3.28
	기능원 및 관련근로자	15.79	11.48
	장치기계조작원 및 조립원	0.00	1.64
업종	단순노무직 근로자	27.63	34.43
	농림어업	0.00	1.64
	제조업	42.11	24.59
	건설업	2.63	4.92
	도소매	11.84	9.84
	음식숙박업	6.58	3.28
	운수업	7.89	0.00
	금융보험	0.00	6.56
	부동산 및 임대,	18.42	9.84
	사업서비스업		
	교육서비스	0.00	1.64
	사회복지서비스	0.00	1.64
	개인서비스	1.32	1.64
	그외	9.21	34.43

구분	구분값	남성	여성
상시근로자수	1인	27.54	16.36
	2-4인	18.84	32.73
	5-9인	26.09	23.64
	10-29인	11.59	20.00
	30-99인	15.94	0.00
	100-499인	0.00	7.27

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

이들의 학력별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 남성은 주로 재고용장려금 수급자 중 고졸이상의 학력자가 거의 대부분을 차지하고 있으며 특히 고졸자와 대졸자의 비중이 높은 것으로 나타났고 여성은 고졸자 비중이 높고 이어서 초급대졸자의 비중이 높은 것으로 나타나 남성과는 약간 다른 모습을 보이고 있다. 여성 대졸자의 경우 노동시장에서 젊은 연령을 중심으로 분포하고 있으므로 기업의 인력감원 및 재고용의 대상이 될 확률이 비교적 낮고 여성중장년층 대졸자의 경우 노동시장에 남아 있는 수가 제한적이며 남아있는 경우 비교적 고용이 안정되어 있는 경우가 많아 여성고졸자의 고용안정이 가장 중요한 부분인 것으로 보인다.

재고용장려금수급자의 직종별 분포를 보면 다음의 표로 정리할 수 있다.

남성과 여성의 차이는 우선 남성재고용장려금수급자 중 고위임직원 및 관리자의 비중이 6.58%로 작지 않은 비중을 차지하는 데 반하여 여성은 고위직에의 재고용이 없어 여성고위직에서의 낮은 여성비중이 재고용에도 영향을 미치고 있음을 보여준다. 그러나 여성의 경우 전문직 수급자의 비중이 높아 긍정적이며 사무직의 비중도 남성에 비하여 상대적으로 높다. 그러나 여성의 경우 단순노무직근로자의 수급비중이 워낙 높게 나타나 여성의 노동시장 내 열악한 지위를 짐작케 한다.

재고용장려금수급자의 산업별 분포를 보면 고용상의 변화가 빈번하게 일어나는 산업을 파악할 수 있다.

남녀 공히 제조업에서의 수급실적이 높게 나타나고 있다. 남성은 부동산

임대 및 사업서비스업이 비교적 높게 나타나고 도소매업의 비중도 높게 나타난다. 여성은 상대적으로 남성에 비하여 비중은 낮으나 도소매업과 부동산 임대 및 사업서비스업에의 고용비율이 높게 나타나 전형적인 여성산업에서의 비중이 높게 나타나고 있다.

이어서 재고용장려금을 통하여 취업한 집단의 기업규모를 파악하면 남녀별로 다음의 특징을 가지고 있다.

남성의 경우 100인 미만 사업장 중 특히 10인 미만 사업장에서의 재고용장려금수급자가 많이 분포되어 있었으나 여성은 오히려 500인 미만 사업장의 실적비중도 남성에 비하여 높고 5인 미만 사업장 종사비율은 남성에 비하여 상대적으로 낮은 편이다.

재고용장려금은 종합해보면 여성의 수급실적이 양호하며 재고용이 발생하는 사업장 규모나 산업분포도 타 장려금수급자에 비하여 비교적 고르게 나타난다. 직종분포에 있어 하위직종 분포가 많은 것이 특징이나 전문가나 준전문가 집단도 다수 분포되어 있는 것으로 보아 일반적으로 여성근로자 측면에서 우호적으로 활용되고 있음을 알 수 있다.

마. 장기구직자 고용 촉진금 수급자 성별 현황 및 성인지적 분석

장기구직자 고용촉진금은 전술하였듯이 고용안정사업에서 중요한 부분을 차지한다. 고용안정사업의 주요목적이 실업예방에 있기 때문에 장기간 실업상태에 있는 집단의 구제는 고용안정사업의 제1 정책 목표가 될 수밖에 없다. 따라서 지원인원이나 특히 지원금액 면에서 이 사업은 타 고용안정 사업과 차별되는 특징을 가지고 있다. 본 사업에서 주지할 사항은 여성근로자에게 과연 장기실업자 고용촉진금이 어떻게 영향을 미치고 있는가이다. 알려진 대로 여성은 실업상태에 있는 집단의 규모가 상대적으로 적다. 특히 장기적으로 실업상태에 있기보다는 바로 비경제활동인구로 전환되어 노동시장을 떠나는 것이 일반적이다. 이는 남성과 달리 여성의 경우 무급노동을 통한 생산적 활동에의 참가가 보다 용이하기 때문이기도 하다. 따라서 정부의 고용

안정대책이 실업자를 중심으로 이루어진 것은 여성근로자에게 다소 불리한 점이 있다. 동시에 이러한 규모를 파악하는 데 있어 중요한 지표인 실업률 통계의 여성취약점은 많이 지적되어 왔다. 주로 구직활동 등을 통하여 실업자와 비경제활동인구를 구분하는 현재의 지표산정방식에 의하면 취업을 원하는 많은 여성들에게 고용안정사업은 허구일 수밖에 없기 때문이다.

또한 고려할 사항은 장기구직자고용촉진이라는 것은 노동시장에서 장기적으로 취업을 원하고 있었으나 취업을 하지 못한 집단에 대한 지원정책이다. 이는 곧 노동시장에서의 성별 선호를 나타내는 중요한 기준이 될 수 있다. 과연 객관적으로 유사한 조건을 가진 남녀가 있다면 남녀의 장기구직자는 어떻게 다른가, 혹은 유사하다면 어떤 점에서 유사한가를 살펴보는 것도 유용한 작업이 될 것이다.

우선 장기구직자고용촉진금 수급자의 성별 분포를 보면 남성이 50.2%, 여성이 49.8%로 여성의 비중이 낮지 않다. 이는 오히려 고용보험가입자의 성별 비중이나 고용안정사업 전체 수급의 성별비중에 비하여 여성의 수급비중이 크다는 것을 보여준다. 이는 오히려 전체 실업자 규모와 비교할 때 여성에게 우호적인 정책으로 평가될 수 있으나 동시에 장기적으로 실업상태에 있는 여성들의 비중이 그만큼 적지 않은 규모라는 것을 반증한다.

이들의 연령별 분포를 보면 다음과 같다. 수급비중이 가장 높은 연령은 청년층이다. 남성 여성 공히 25-29세의 수급비중이 가장 높았으며 이어서 30-34세로 나타났다. 남성은 상대적으로 40-44세까지도 수급비중이 지속적으로 높은 편이나 여성은 40세 이후에는 확연히 비중에서 감소한다. 남성이 군 입대 등으로 인하여 첫 직장으로 입직하는 연령이 높아지는 것을 반영하듯 20-24세의 수급실적이 적은 데 반하여 여성은 이 연령대의 비중이 30대 후반보다 오히려 많은 것으로 나타나 남성과 여성의 연령에 따른 실업 및 취업자 분포가 상당히 달라지는 것을 보여준다. 남성은 55-59세에 또 한번 높은 비중을 보여주는데 사회적으로 조기퇴직자의 재고용을 위한 정책수단으로 작용할 가능성도 있으나 여성의 경우는 40세 이후 비중은 매우 미미한 수준을 나타내고 있어 중장년여성의 경우 실제 취업률도 높고 경제활동참가율

도 높은 데 반하여 장기구직자고용촉진장려금의 수급실적은 매우 낮은 것으로 나타났다. 이 시기 여성들의 경제활동참가율은 생애주기 전체에서 가장 높은데 두 가지 해석을 가능하게 한다. 하나는 이 시기 여성의 취업은 상대적으로 노동시장의 수요와 맞아 장기적으로 실업에 빠져있을 가능성이 낮은 경우일 수 있고 또 하나는 전형적인 여성취업의 특징인 취업과 비경제활동간의 전환으로 인하여 실업상태에 있는 여성의 규모가 낮기 때문일 가능성이 있는 것이다. 이 경우 여성은 비경제활동상태에 있으며 취업의 가능성을 가지고 있다가 바로 취업하는 경우로 본인이 자신의 상태를 실업자로 규정하지도 않으며 지표상 실업자로 나타나지도 않는 경우를 의미한다.

<표 III-52> 장기구직자고용촉진장려금 수급자의 특성별 분포

(단위: %)

구분	구분값	남성	여성
연령	15-19세	0.21	0.34
	20-24세	3.53	15.79
	25-29세	20.45	34.23
	30-34세	19.91	23.29
	35-39세	14.05	12.19
	40-44세	11.01	5.36
	45-49세	9.10	3.23
	50-54세	7.07	1.71
	55-59세	10.14	3.02
	60-64세	4.41	0.84
	65세 이상	0.12	0.00
학력	초등졸	0.67	2.73
	중졸	7.07	3.06
	고졸	39.40	42.76
	초대졸	18.91	26.35
	대졸	32.09	24.17
	석사	1.83	0.25
	박사	0.04	0.25

구분	구분값	남성	여성
직종	고위임직원 및 관리자	4.32	0.54
	전문가	7.48	5.57
	기술공 및 준전문가	10.89	9.84
	사무직원	32.00	61.29
	서비스근로자 및 판매원	8.69	8.29
	기능원 및 관련근로자	16.63	3.94
	장치기계조작원 및 조립원	2.29	0.34
	단순노무직 근로자	17.71	10.08
업종	농림어업	0.37	0.54
	광업	0.12	0.00
	제조업	22.53	15.29
	건설업	7.86	6.07
	도소매	18.20	13.66
	음식숙박업	0.33	1.42
	운수업	2.54	4.48
	금융보험	0.33	1.34
	부동산 및 임대, 사업서비스업	22.82	26.60
	교육서비스	3.62	11.02
	사회복지서비스	0.37	1.42
	개인서비스	10.14	8.80
	그외	9.77	9.34
상시근로자수	1인	0.67	2.73
	2-4인	7.07	3.06
	5-9인	39.40	42.76
	10-29인	18.91	26.35
	30-99인	32.09	24.17
	100-499인	1.83	0.25
	500인 이상	0.04	0.25

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

이들 집단의 교육수준별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 여성은 고졸의 비중이 가장 높은 것으로 나타나고 상대적으로 초대졸과 대졸의 고학력비중이

약 50%로 높게 나타난다. 남성도 초대졸과 대졸의 비중은 약 50%로 여성과 매우 유사하며 고졸은 여성에 비하여 다소 비중이 낮은 것으로 나타난다.

이들 집단의 산업, 직종, 상시근로자수로 본 기업규모에 대하여 분석하면 다음과 같다.

남성과 여성의 차이는 우선 남성장기구직자의 경우 사무직원의 비중이 가장 높지만 그 밖에도 기능원, 단순노무직들 비롯하여 준전문가, 전문가 등 직종분포가 광범위한 데 반하여 여성의 경우 사무직원이 61% 이상으로 가장 많으며 준전문가가 약 10% 정도이며 나머지 직종에의 분포는 그리 크지 않은 수준이라는 점이다.

장기구직자고용촉진장려금 수급자의 산업별 분포를 보면 다음과 같다. 남녀 공히 제조업과 부동산 임대 및 사업서비스업의 종사가 큰 것을 알 수 있다. 도소매업과 개인서비스업 비중도 높는데 남성이 여성에 비하여 그 비중이 다소 큰 것이 특징이다. 여성의 교육서비스업 비중이 남성에 비하여 상대적으로 매우 크게 나타나며 운수업이나 음식숙박업, 사회복지서비스업 분야 종사비율도 상대적으로 높은 편이다.

상시근로자수로 본 종사기업규모 분포를 보면 남성은 5-9인 규모의 사업장과 30-99인 규모 사업장 종사비율이 가장 높고 여성은 5-9인 규모가 가장 많으며 10-29인과 30-99인이 다음으로 많아 유사한 비중을 나타내고 있다. 5인 미만 사업장 종사비율은 남성이 오히려 더 높은 것으로 나타나 규모가 큰 기업으로의 취업은 어려운 것으로 나타나 장기구직자의 경우 보조금을 통하여 취업이 이루어지더라도 영세한 사업장일 확률이 높은 것으로 보인다.

종합해보면 장기구직자고용촉진금 수급의 성별 비율은 비교적 균형있게 나타나고 있다. 주로 젊은 연령대인 청년실업자의 구제성격이 강하게 나타나 여성고학력자의 수급실적이 높다. 그럼에도 불구하고 문제로 남는 것은 여성 중년층의 수급실적이 매우 낮게 나타난다는 점이다. 여성 중년층의 경우 경제활동참가율이 생애주기상 가장 높은데도 불구하고 이들의 특성상 실업자나 구직자로 분류되지 못하고 비경제활동인구로 분류되어 이러한 장려금의 수급에서 제외될 가능성이 많으므로 사업의 실효성을 높이기 위하여 여성구

직자의 보다 적극적인 발굴이 필요할 것으로 보인다.

바. 중장년훈련수료자 채용장려금 수급자의 성별 분석

중장년 훈련수료자의 경우 직업능력을 재교육시켜 취업시키는 의미를 가지고 있는 사업이다. 본 사업은 남성 60.5%, 여성 39.5%의 수급실적으로 가지고 있어 남성의 경우가 더 많은 것으로 나타나고 사업의 규모도 그다지 작지 않다. 이 사업의 수급자를 성별로 분석하면 다음과 같다.

<표 III-53> 중장년훈련수료자채용장려금 수급자의 특성별 분포

(단위: %)

구분	구분값	남성	여성
연령	40-44세	25.00	64.12
	45-49세	23.08	24.12
	50-54세	15.00	5.88
	55-59세	35.00	5.88
	60-64세	1.92	0.00
학력	중졸미만	7.06	14.12
	고졸	56.47	64.71
	초대졸	7.06	6.47
	대졸	29.41	14.71
직종	고위임직원 및 관리자	2.69	0.00
	전문가	4.62	0.59
	기술공 및 준전문가	13.85	7.06
	사무직원	24.62	32.94
	서비스근로자 및 판매원	7.69	2.35
	기능원 및 관련근로자	21.92	34.12
	장치기계조작원 및 조립원	7.69	5.88
	단순노무직 근로자	16.92	17.06
업종	제조업	70.00	74.12
	건설업	1.15	7.06
	도소매	4.23	7.65

구분	구분값	남성	여성
업종	음식숙박업	3.08	0.00
	운수업	1.92	1.76
	부동산 및 임대, 사업서비스업	3.85	1.18
	교육서비스	7.69	2.94
	개인서비스	0.00	2.35
	그외	8.08	2.94
상시근로자수	1인	19.35	16.45
	2-4인	25.40	15.79
	5-9인	27.82	21.05
	10-29인	10.08	31.58
	30-99인	17.34	6.58
	100-499인	0.00	8.55

자료: 고용보험 DB 원자료 분석

연령별로 보면 중장년훈련수료자의 경우 40세에서 64세까지의 분포를 보이고 있으나 여성의 경우는 60세 이상자는 없다. 남성은 55-59세의 비중이 가장 높은 반면 여성은 40-44세의 비중이 압도적으로 높아 여성의 경우 남성에 비하여 젊은 연령에 훈련을 받고 취업하는 것으로 나타난다. 이는 타 연구에서 밝혔듯이 기업들이 여성을 채용할 경우 단순직의 경우라도 연령이 높은 집단을 기피하는 경향이 있는 데 기인하는 것으로 노동시장에서 주어진 직업훈련이나 연계된 직업들이 여성의 경우 보다 젊은 연령대 지향적인 경우가 많은 것이 원인인 것으로 보인다(김종숙, 2003). 따라서 중장년훈련수료후 취업자 중 여성들은 대다수가 50대 미만인 데 비하여 남성은 50대 이후가 50%를 상회하여 큰 대조를 이루는 것으로 볼 수 있다.

이들 집단의 교육수준별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 남녀 공히 고졸학력 소유자가 가장 많은데 남성은 고학력자의 비중도 높아 초대졸 이상이 약 35%에 달하는 것으로 나타난다. 여성은 고졸 미만의 비중이 전체의 79% 수준으로 높게 나타나 성별로 교육수준의 대비가 나타난다. 특이할 사항은 중장년훈련수료자 중 취업자는 타 사업수급자와는 달리 초등졸 학력을 가진 집단이 없

다는 점이다. 보다 학력이 높은 집단에게 이 장려금이 지급된 경향이 있다.

이들 집단의 산업, 직종, 상시근로자수로 본 기업규모에 대하여 분석하면 다음과 같다. 타 장려금에 비하여 뚜렷히 발견되는 점은 기능원 및 관련근로자 집단의 비중이 현저하게 높다는 점이다. 훈련종류에 따라 채용이 달라지겠으나 남녀 공히 사무직 및 기능원의 비중이 가장 높게 나타나고 단순노무직 비율도 높으나 기계관련 종사자의 비중도 높게 나타난다는 점을 알 수 있다.

남성과 여성의 차이라기보다는 훈련내용의 차이에서 기인하는 분포를 보여주고 있는데 남성뿐 아니라 기능직 및 기계조립분야의 여성 종사자가 많은 것으로 보여 여성의 취업영역을 확대하는 데 기여할 것으로 보인다.

중장년훈련수료자의 채용산업은 압도적으로 제조업의 비중이 높은 것으로 나타나 제조업과 관련된 훈련이 중점적으로 이루어졌음을 알 수 있다. 여성은 건설업이나 도소매업의 비중도 다소 나타나나 남성은 교육서비스업 비중이 다소 높고 나머지는 미미한 것으로 나타난다. 여성의 제조업으로의 취업이 높은 것으로 나타나 중장년 여성의 제조업 취업가능성이 낮지 않음을 보여주는 결과라 하겠다.

상시근로자수로 본 종사기업규모 분포를 보면 남성은 10인 미만 규모사업장의 채용이 70% 이상으로 비교적 영세한 사업장으로의 취업이 많이 이루어지는 것으로 보이며 이는 제조업 중 사업장 규모가 작은 제조업으로의 취업이 대부분을 차지하고 있음을 나타낸다. 여성 역시 이러한 경향이 강하게 나타나 여성은 10-30인 규모의 사업장 취업비율이 가장 높아 여성은 남성에 비하여 상대적으로 사업장 규모에서의 분포는 나은 것으로 보인다. 그러나 남성의 30-100인 규모의 중규모 취업이 17% 이상인 데 반하여 여성은 이 규모 기업으로의 취업은 비중이 작고 오히려 100-500인 규모의 비교적 큰 기업으로의 취업 비중이 높아 중장년여성의 훈련 후 취업에서의 기업규모를 짐작하게 한다.

중장년훈련수료자채용장려금은 훈련을 통한 직업능력개발과 취업의 연계라는 점에서 매우 긍정적으로 평가받고 있다. 특히 인력수요가 발생하는 부문으로의 직업훈련과 취업연계는 노동시장의 구인구직의 비효율을 상당부분

개선할 수 있다는 점에서 바람직하다. 특히 여성중장년근로자의 경우 학력수준, 과거의 취업경향, 현재의 취업요구 등을 비추어 볼 때 제조업으로의 취업 가능성이 높고 기업의 인력수요도 많은 상태이므로 이 사업의 적극적 운용과 확대방안이 요구된다.

4. 고용안정 사업의 성인지적 발전방향

가. 고용보조금의 효과에 대한 이론적 논의

기업에 임금보조금을 제공하여 일자리를 창출하는 고용보조금에 대한 경제학 이론은 Katz and Meyer(1990)에서 설명하고 있다. 우선 정책을 실행하기 위하여 기업의 고용규모를 파악하여야 한다. 고용보조금정책이 꾀하는 정책효과는 고용의 순증가이므로 보조금에 따른 어떠한 왜곡상황을 발생을 차단하고자 하는 의도이다. 일반적인 OECD국가들의 고용보조금은 신규로 채용하는 집단에 대한 단기간의 임금보조금 형태를 띠고 있는데 이 경우 많은 노동이동이 발생하고 많은 노동이동이 발생하는 부문에 대하여 혜택을 더 제공할 수 있는 여지를 가지게 되는 문제점이 있다. 이에 따라 해고를 피하기 위하여 노력하는 기업에 대한 보조금으로 제한하기도 하나 이 경우에도 여전히 도덕적 해이의 문제는 발생할 여지가 있는 것으로 평가된다. 이는 국내에서 논의가 이루어진 한계기업지원과 무관하지 않은 것으로 보인다.

고용보조금제도는 대체로 일반적인 형태와 부문별 보조금(categorical wage subsidy)으로 나뉘는데 부문별 보조금은 주로 경제적으로 어려운 청년층에 대한 보조금, 공적부조수급자, 장애인, 장기구직자 등 경제적으로 어려운 계층에 대한 보조금이 가능하다. 동시에 이들 집단은 고용주가 일반적으로 회피하기 쉬운 조건의 근로자를 채용하도록 하여 이들의 고용가능성을 증가시키는 역할을 하기도 하나 유사한 집단 중 대상자에서 제외된 집단에 대한 역차별 문제가 제기된다.

또 하나는 보조금 제도의 운용에 관련된 것으로 보조금은 중앙정부 차원에서 혹은 지자체 차원에서 운용될 수 있으며 지자체 차원에서 운용될 경우 노동의 이동이 발생할 수 있는 여지가 커지게 된다. 또한 보조금이 세제와 함께 운용될 수 있는 여지도 있다. 고용에 관련된 세금감면, 일자리창출에 대한 조세혜택, 특정집단 고용에 대한 세제혜택 등의 방안으로도 운용될 여지가 있어 고용보험제도의 운용에 대한 시사점을 제공해준다.

혹은 이러한 보조금의 혜택을 기업에 주는 것이 좋은가 혹은 개인에게 주는 것이 좋은가 하는 점에 대한 논의도 이루어져왔는데 일반적으로 개인에게 보조금을 부여할 경우 개인의 소득증가에 보다 긍정적인 효과가, 기업에 부여할 경우 고용의 증가에 보다 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타난다.

가장 단순한 형태의 보조금 규모에 대한 이론을 중심으로 설명하자면 다음과 같다. 우선 기업에게 임금보조금이 지급될 경우 기업의 노동수요는 증가한다. 구조적 실업이 존재할 경우 부분적인 임금보조금은 임금에 어떠한 영향도 미치지 않으면서 고용량만 변화시킨다. 그 이유는 구조적 실업하에서 노동공급의 탄력성이 무한한 평행노동공급곡선을 가지고 있기 때문이다. 이러한 상황 외에 일반적인 노동공급곡선이 있을 경우 보조금의 규모만큼 노동수요가 증가하고 균형임금이 상승하며 고용규모가 증가하게 된다. 이 경우 변화의 크기는 탄력성과 밀접한 관계를 가지게 되는데 수식으로 표현하면,

$$\frac{d \ln L}{ds} = \frac{\eta e}{\eta + e}, \quad \frac{d \ln W}{ds} = \frac{\eta}{\eta + e}$$

η 은 노동수요탄력성의 절대치이고 e 는 효과노동공급탄력성(effective labor supply elasticity)이다. L 은 노동수요, W 는 임금이다. s 는 보조금이다. 효과노동공급탄력성이 커질수록 임금보조금의 고용에 미치는 효과가 커지고 임금에 미치는 효과는 상대적으로 작아지게 된다. 동시에 이러한 탄력성뿐 아니라 제도의 운용비용에 따라서 효과가 달라지게 되는데 고용주가 이러한 프로그램에 대하여 알고 있는지, 해당집단에 보조금이 어떤 오점효과를 남기

지는 않는지 하는 점이 중요하게 고려되어야 한다.

고용안정지원사업은 우리나라의 경우 주로 사업주에게 부여하고 있으나 전술하였듯이 근로자에게 직접 지급할 수도 있다. 실업급여와도 일면 유사할 수도 있는데 재고용을 촉진하기 위하여, 혹은 여성이나 고령자와 같이 특정 집단의 고용창출 등을 지원하기 위하여 소득보전의 형태로 운용가능하다. 이의 고용효과를 분석하기 위하여 주로 이용되는 모형은 부분균형탐색모형(partial equilibrium search model)이다(Davidson & Woodbury, 1995; Diamond, 1982; Pissarides, 1990). 결과적으로 취업으로의 이행이 빨라진다는 점을 예상할 수 있다. Davidson & Woodbury (1995)는 연구결과에서 고용보조금을 신청한 사람들의 약 반수가 고임금근로자의 경우 탐색노력이 30% 정도 증가하는 것으로 나타났다.

이러한 결과에서 발견할 수 있는 시사점은 세 가지로 총고용효과, 대체효과, 경쟁효과로 나타난다. 우선 총고용효과는 전체적으로 고용을 증가시키는 것으로 나타났다. 전체 가능한 일자리가 보조금 대상 비취업자에 의하여 채워지는 경향이 있고 이것은 주로 탐색의 강도가 강해진 데 기인하는 것으로 평가된다. 그럼에도 불구하고 이렇게 증가하는 취업규모는 그다지 크지 않은데 그 이유는 보조금이 지급된 대상이 전체 노동력 중에서 차지하는 부분이 작기 때문이다.

다른 시사점을 보면 재고용의 가능성과 고용수준은 보조금 대상 비취업자의 경우 증가하나 이 밖에 모든 다른 근로자의 경우에는 떨어지는 것으로 평가된다. 이는 대체효과의 결과로 나타나는 경우인 데 보조금대상 비취업자가 보다 공격적으로 탐색을 하는 경향이 있어 다른 노동자의 취업가능성을 낮추는 것으로 본다. 그러나 이러한 대체효과는 취업규모가 큰 경우 상대적으로 줄어들게 된다.

또한 일반근로자의 재고용가능성이 변화하면 보조금대상 비취업자의 최적 탐색노력도 변화한다. 즉 노동시장 상황에 따라 취업을 하기 어려운 상황이 되면 이들 대상자도 자신의 노력을 조절한다는 의미이다. 노동시장에서 근로자 집단이 보조금 대상자와 그렇지 않은 대상으로 구분되면 이들간의 경합으

로 인한 효과가 발생하기 때문이다. 실증연구의 결과를 살펴보면 Davison & Woodbury(1995)의 연구결과 임금보조금은 실업기간을 2주 정도 단축시키고 약 1% 정도의 고용증가효과가 있음을 보이고 있다. 문제는 이러한 보조금이 한시적으로 제공될 것인가 지속적인 정책으로 이용될 것인가에 관한 문제이나 한시적 정책과 지속적 정책과의 차이는 그다지 크지 않은 것으로 나타나 정책실행의 효율성도 중요한 고려사항인 것으로 보인다.

대체효과로 표현되는 보조금 지급대상과 그렇지 않은 대상간의 차이를 살펴보면 예상되는 부정적인 효과는 그다지 크지 않은 것으로 나타난다. 주로 보조금을 받은 대상의 대체효과가 매우 분산되어 나타나므로 어떤 한 집단에 주로 영향을 미쳐 그들의 고용감소를 가져올 것이라는 우려는 미미하다. 이러한 연구결과들이 우리나라의 상황에서는 어떻게 나타나는가 하는 점이 중요하다.

재고용장려금(Reemployment Bonus Experiments)에 대한 효과를 분석한 연구결과를 보면 1984년 일리노이주의 재고용장려금 효과분석에 따르면 \$500의 재고용장려금이 실업기간을 약 1주일 이상 단축시키는 것으로 나타나며 다른 고용안정 사업의 효과에 비교할 때 비용 면에서 효과적인 것으로 평가를 받고 있다. 이어서 1988년과 1989년에 펜실베이니아와 워싱턴주를 대상으로 실험한 결과에 대한 분석은 재고용장려금이 실업기간을 줄이고 실업급여를 감소시키는 효과가 있는 것으로 평가되었다.

이러한 긍정적 효과와는 달리 고용안정사업이 경제의 변동상황에 대응하지 못하는 한계기업들을 지원하고 있다는 비판이 있다. 이에 따르면 고용안전사업이 결과적으로 사회적으로 비효율성을 지닌 정책이며 산업정책과 적극적인 노동시장 정책 간에 혼란을 야기시키고 있다는 주장이다. 고용보험의 고용안정 사업이 근로자의 보험납부를 사업자에게 전가하여 근로자의 복지를 훼손한다는 논리가 근거에 깔려있다.

우선 고용조정지원사업을 보면 경기의 변동, 산업구조의 변화에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐지 또는 전환으로 인하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업이나 직업전환을 위한 훈련 등에 대한 지원을

주로 하고 있다. 경제구조의 변화, 지식기반사회로의 이전 등으로 인하여 기업이 직면하는 환경에는 큰 변화가 일어나고 있다. 동시에 경제상황은 기업 경영 환경에 있어 근로자의 고용조정과 관련된 중요한 요인이다. 경제위기나 최근의 경기침체와 같은 경제상황에서 기업들은 사업규모의 축소나 전환을 통하여 기업체의 유지를 꾀하게 되는데 이러한 환경에 직면하는 기업의 성격이 일반적으로 한계기업(marginal firm)으로 시장에서의 퇴출에 직면한다는 점이 문제로 지적되고 있다. 이러한 기업을 지원하는 것이 경제적 효율성을 저해하여 결과적으로 자원배분의 왜곡을 가져온다고 하는 논리이다.

또한 고용촉진을 위한 각종 보조금의 경우에도 노동시장에 있는 유희노동력의 채용을 위한 고령자고용촉진장려금, 여성가장채용장려금 등의 효과를 분석할 경우 고용안정이라는 목적을 얼마나 달성할 수 있는가에 대한 의문을 제기하기도 한다. 이러한 보조금이 단기적으로 지급될 경우 고용한 근로자의 생산성에 문제가 있다면 이들의 고용은 장기적으로 보장될 수 없음이 분명하고 그렇다면 실제로 생산성에 차이가 없으나 고령자나 여성이라는 이유로 차별받는 집단에 대한 정책으로는 차별적 요인을 적극적으로 제거해야 한다는 논리이다. 실제로 적극적 노동시장 정책은 고령화사회의 대비 및 여성인력 활용을 위하여 연령 및 성 차별금지, 정년제의 규정 등에 대한 실효성을 제고하는 것, 여성채용을 둘러싼 성차별적 요소들을 제거하는 것이 바람직한 정책수단일 수도 있다.

Picard(2001)에 의하면 불완전경쟁이 발생하는 산업, 이로 인하여 노동시장의 비자발적 실업이 발생하는 왜곡된 상태에서의 최적고용보조금 수준을 도출하기 위한 연구결과 이러한 고용보조금은 가장 덜 생산성이 높은 기업에서 가장 선호하는 정책인 것으로 나타났다. 보다 구체적으로 살펴보면 최적수준의 고용보조금은 노동시장과 상품시장에서의 왜곡을 교정하는 것과 균형되게 이루어져야 한다는 점이다. 고용보조금이 지속적으로 이루어지는 것이 아니라 단절적으로 이루어질 경우 정부는 기업의 노동생산성에 대하여 자신들이 완전한 정보를 소유하고 있다고 가정하므로 생산성이 높지 않은 기업에게도 보조금을 지불하게 되는 결과를 낳는다. 이에 따라 노동생산성 면에

서 효율적인 기업이 더 많은 생산과 소비잉여를 창출하는 데 반하여 노동비효율적 기업은 자신들의 실제보다 고용능력을 더 많이 가지게 되며 결과적으로 사회적으로 보다 매력적인 기업으로 보이게 하는 효과가 있다.

종합해보면 일반적으로 고용보조금은 지속적이지 않은 단발성일 경우 기대한 만큼의 고용증가를 가져오기 어렵다는 결론에 도달하고 있는데 이러한 이론적 근거가 실증적으로 어떻게 규명될 수 있는가에 대한 분석이 필요하다.

실증연구결과들은 우리나라의 경우 많이 축적되지는 않았다. 외국의 경험을 살펴보면 유럽의 경우 미국에 비하여 고용보조금제도가 더 많이 활용되었음을 알 수 있는데 대체로 사중손실이나 대체효과 등으로 인하여 순효과가 매우 제한적이었음을 확인할 수 있다. OECD보고서에 의하면 1970년대 실시한 보조금정책의 순 고용효과는 10%내외로 호주, 벨기에, 아일랜드, 네덜란드 등의 국가에 이러한 결과를 보고하였다.

나. 고용안정사업의 성인지적 개선방안

고용안정사업의 여성고용효과는 사중손실(dead weight loss), 전치효과(displacement effect), 대체효과(substitution effect)에 의하여 영향을 받는다. 사중손실은 보조금의 지급여부와 상관없이 고용이 창출되거나 유지되는, 즉 보조금을 통하여 고용주가 무상으로 누리게 되는 사회적 손실분을 의미한다. 전치효과는 보조금을 받은 기업이 가격경쟁력을 바탕으로 보조금을 받지 않은 기업과 경쟁하여 그 회사의 고용을 감소시키는 효과를 의미한다. 이 효과는 개별기업에서 나타나는 효과가 노동시장 전체에서 증감으로 통하여 순 효과를 제한하게 된다는 의미이다. 대체효과는 보조금을 받은 근로자가 보조금을 받지 않은 근로자를 대체하는 효과로 개별기업에서 혹은 전체 노동시장에서 보조금이 실질적인 고용증가를 가져오지 못하는 경우를 의미한다.

이러한 효과들의 결과로 나타나는 여성고용효과는 총효과에서 부정적인 효과를 제외한 순효과가 얼마나 나타나는가 하는 점이며 이를 평가함으로써 향후 여성고용을 증가시키는 데 있어 고용보험의 고용안정사업의 기여 및 과

제를 도출할 수 있다. 외국의 선행연구들은 전술한 감소효과들이 고용안정사업의 순효과를 제한하여 실질적으로 효과의 정도가 미미한 것으로 평가되는 경우가 있다.

우리나라의 경우 고용보험제도의 기간이 일천하여 효과가 장기적으로 축적되지 못한 점, 경제상황이 고용보험 실시 이후 매우 불안정하였던 점을 고려한다면 효과들에서 도출되는 결과를 일반화하기에 어려움이 있을지도 모른다. 그럼에도 불구하고 여성노동시장의 열악한 상태를 고려할 때 이러한 보조금제도에 대한 평가를 통하여 여성고용을 개선할 수 있는 여지는 여전히 크게 남아 있는 것으로 보인다. 여성재고용지원사업 등은 여성근로자의 노동시장 재진입을 다소 용이하게 하는 역할을 담당하고 있으며 OECD국가들의 경우에도 여성재취업보조금의 효과에 대하여 긍정적인 평가를 내리고 있다(김동현, 박의경, 2000).

우리나라의 경우를 보면 우선 2003년과 2004년 여성취업자수를 고려하여 보면 2003년 9,108천 명, 2004년 9월 현재 9,563천 명이다. 이 중 임금근로자수를 보면 2003년 5,970천 명, 2004년 현재 6,353천 명이다. 즉 383천 명의 순증가가 이루어졌다. 여성고용촉진에 따른 여성고용의 순효과가 2004년 실적기준으로 3,843명이다. 약 1%에 달하는 수치이다. 이밖에도 타 사업의 여성수급을 고려하면 2004년의 채용장려금을 통하여 취업한 여성의 규모는 대략 고령자 고용촉진 관련 29,102명, 장기구직자 고용촉진 관련 3653명, 중장년훈련자 관련 182명 정도로 모두 합하면 36,780명의 신규고용이 발생하였다. 이 규모는 여성임금근로자의 순증가 중 약 9.6%에 해당하는 규모로 여성의 고용을 촉진하는 데 일정수준 기여하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 규모는 과연 얼마만큼의 전치효과, 대체효과, 사중손실의 규모에서 기인한 것인가가 관건이 될 수 있다.

이를 밝히기 위하여 여성고용의 효과를 분석하기 위한 사업체 조사가 추가로 필요하다. 여성고용장려금을 받은 근로자가 과연 다른 근로자를 대체하여 타 근로자의 고용을 제한하는 효과를 갖는가, 혹은 여성을 고용하는 기업은 보조금의 혜택만을 누리고 있는 것인가, 여성고용으로 인하여 향후의 노동수

요가 감소하게 되는가 하는 점을 밝히고 이를 추계하는 작업이 필요하다.

규모를 정확하게는 알 수 없으나 기업이 근로자를 채용하는 데 있어 보조금의 효과가 얼마나 크게 나타나는가는 기업의 인력수급 현황과 밀접한 연관을 가지고 있다. 기업이 인력수급에 큰 어려움을 겪지 않을 경우 보조금은 사중손실분을 크게 하여 사회적 비용발생이 커지게 된다. 그러나 기업이 근로자 수급에 어려움을 겪게 될 경우 보조금 정책은 기업과 근로자가 승승하는 관계가 된다.

여성고용이 발생한 산업 및 기업규모 직종을 살펴보면 일반화시키기에 어려움이 있으나 여성고용촉진 사업의 경우 제조업과 사회복지서비스를 비롯한 각종 서비스업, 사업장 규모는 대기업 비중이 가장 높고 소규모 중규모 사업장에서 고르게 이루어지고 있다. 이에 미루어 볼 때 여성고용을 위한 장려금은 여성고용의 순증가에 있어 전술한 부정적인 효과의 영향을 비교적 적게 받을 수 있다. 사회적 비용과 편익을 비교할 때 비교적 긍정적인 효과를 많이 가져올 수 있는 정책이 아닌가 생각된다.

그러나 전반적으로 고용안정사업의 혜택을 받은 사업장을 보면 여성피보험자 비중이 고용보험전체 여성피보험자 비중에 비하여 낮고 여성을 대상으로 한 사업을 제외하고는 그 수급비율도 피보험자 비중에 비하여 낮은 것으로 나타난다. 각 사업별로 몇 가지 상이한 특징이 발견되기도 하나 전반적으로 여성고용촉진을 위한 사업은 여성을 위주로, 기타 사업은 남녀모두를 대상으로 하나 그 비중에 있어서는 남성과 여성 간에 다소 차이를 보이고 있다. 고용안정사업 중 현재에도 큰 비중을 차지하며 향후 노동시장에서의 고령자 고용확대 추이를 전망할 경우 현재 고령자고용촉진에 관련된 사업의 여성수급비중은 남성 86%에 비하여 여성 14%로 매우 낮은 수준이다. 따라서 이러한 비중의 차이는 수급인원 및 지원금액에서 큰 차이를 불러오는 것이 당연하다.

따라서 여성고용효과를 지속적으로 개선시키기 위하여 고용촉진사업의 여성수급비중을 지속적으로 제고시킬 필요가 있다. 이를 위하여 현재 여성수급 비중이 작지 않은 재고용장려금이나 중장년훈련수료자 채용장려금의 지원비

중을 확대시키는 방안이 있을 수 있다. 특히 중장년훈련수료자의 경우 중장년 층 여성취업을 확대할 가능성이 많은데 주로 제조업과 관련된 분야로의 취업이 많고 현재 우리나라 제조업의 경우 인력부족을 겪고 있는 경우가 많아 관련분야로의 취업가능성이 높다고 볼 수 있다. 이는 현재 여성부에서 추진하고 있는 중소기업 빈일자리 채우기 사업과 밀접한 연관을 가지고 있는데 이러한 훈련프로그램을 확대하고 고용과의 연계를 강화하는 방안을 고려할 수 있다.

다. 요약 및 소결

고용안정사업 중 여성에게 많은 영향을 미치는 사업은 물론 여성고용촉진 사업이다. 여성의 노동시장 경력단절을 구제하는 여성재고용사업, 여성가구가 주가구의 빈곤화를 방지하는 여성가장채용장려금 등은 여성고용을 촉진시키는 긍정적인 역할을 해 온 것으로 보인다. 이 사업들은 여성 임금근로자 증가에 약 9.6% 이상 기여하였다고 추정해볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 여성 고용의 결과 성별직종분리 경향이 여전히 강하게 나타나고 저학력단순직 근로경향은 여전히 남아있으며 출산과 육아를 위한 취업단절은 여성의 고학력화에도 불구하고 지속되는 경향이 여전히 문제점으로 남는다. 동시에 비정규직의 급속한 확대 및 여성화에 따라 이들의 고용보험가입이 추진되고 있으나 실질적으로 전일제 근로자 비율이 높아 시간제근로가 많은 여성근로자의 고용안정수급이 얼마나 실효성있게 이루어질 것인가에 대한 문제는 여전히 남아있다고 보인다.

고용유지지원금의 경우 사업장별로 지원되므로 수급자의 성별 현황 등을 파악하기는 어려우나 피보험자의 성비에 비하여 고용유지지원금 활용사업장의 피보험자 중 여성비중이 낮은 현실이다. 영세한 사업장에서 이러한 지원금의 활용도가 높은 것을 고려할 때 여성근로자의 중소영세기업근로비율이 매우 높음에도 불구하고 고용안정사업 대상기업은 규모가 작고 여성비율이 높지 않다는 점에서 여성근로자가 많은 영세규모기업은 고용보험 가입이 여

전히 이루어지고 있지 않거나 고용보험 가입대상이 아닌 경우가 상당수 존재함을 알 수 있다. 이로 인하여 고용안정사업의 사각지대에 근로자로서의 안정망이 더욱 필요한 여성근로자가 놓일 가능성이 상존함을 짐작케 한다.

가장 큰 규모로 증가하고 있는 고령자고용촉진과 관련된 장려금수급내용을 살펴보면 고령자다수고용촉진금이 가장 많이 지급되고 있는데 기본적으로 여성의 수급실적이 남성에 비하여 매우 낮음을 알 수 있다. 동시에 고령자재고용장려금이나 정년퇴직자고용장려금의 경우는 수급실적이 저조하여 실효성 면에서 제고가 필요하다. 여성은 남성에 비하여 연령대가 낮고 집중된 경향이 있어 60세 이상의 취업자 비율은 매우 낮다. 여성의 기대여명이 더 길다는 점을 고려하면 여성취업연령을 장기화할 수 있는 대안의 모색이 요구된다. 동시에 전통적으로 여성부문으로 알려진 도소매, 부동산임대 및 사업서비스영역, 교육 및 개인서비스 부문에서 여성 고령자의 취업은 거의 찾아보기 어렵고 남성고령자가 이러한 산업으로 취업하는 경향이 더 강하게 나타난다는 점에서 고령자 노동시장에서의 성차별적 관행들이 이루어지고 있는가에 대한 실태파악도 필요할 것으로 보인다.

장기구직자고용촉진금은 청년실업자의 구제성격이 강하게 나타나 여성고학력자의 수급실적이 높다. 남성에 비하여 여성중년층의 수급실적이 매우 낮게 나타나 취업요구가 높은 이들 집단에 실질적인 지원을 하지 못하고 있다. 이들의 특성상 실업자나 구직자로 분류되지 못하고 비경제활동인구로 분류되어 이러한 장려금의 수급에서 제외될 가능성이 많으므로 사업의 실효성을 높이기 위하여 여성구직자의 보다 적극적인 발굴이 필요할 것으로 보인다.

중장년훈련수료자채용장려금은 훈련을 통한 직업능력개발과 취업의 연계라는 점에서 매우 긍정적으로 평가받고 있다. 특히 인력수요가 발생하는 부문으로의 직업훈련과 취업연계는 노동시장의 구인구직의 비효율을 상당부분 개선할 수 있다는 점에서 바람직하다. 특히 여성중장년근로자의 경우 학력수준, 과거의 취업경향, 현재의 취업요구 등을 비추어 볼 때 제조업으로의 취업가능성이 높고 기업의 인력수요도 많은 상태이므로 이 사업의 적극적 운용과 확대방안이 요구된다.

기본적으로 임금근로자 비율이 낮고 고용보험가입 비율이 낮은 산업 및 직종 부문에서의 근로가 많은 여성근로자에게 고용안정사업은 수급에 있어 남성과 유사한 정도를 기대하기 어렵다. 동시에 고용안정사업의 목적이 상당부분 실업을 예방하거나 실업자의 고용촉진을 꾀한다고 볼 때 실업자 비중보다는 비경제활동인구가 많은 여성에게 고용보험사업이 미칠 영향은 제한적일 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 고용안정사업은 여성의 고용촉진, 고령자고용촉진 등 현재의 여성노동시장보다 향후 여성노동시장에 많은 영향을 미칠 수 있어 현재 여성의 수급이 적다고 하더라도 향후 여성수급가능성이 높은 사업을 적극적으로 유지 발굴하는 것이 필요하다.

IV



직업능력개발사업과 여성근로자

1. 직업능력개발사업 개요	125
2. 직업능력개발사업의 현황분석	133
3. 직업능력개발사업의 평가분석	166
4. 직업능력개발사업의 성인지적 발전방안	181

우리나라의 전통적인 직장중심의 노동시장이 외환위기 이후 직업중심의 노동시장으로 전환되면서 기업은 근로자에 대한 직업훈련 실시 유인이 크게 약화되고 있다. 따라서 지금까지의 기업 주도적 직업훈련체계를 근로자 주도적 직업훈련체계로 전환하여 근로자가 자신의 현 직무에 관계없이 새로운 분야의 학습을 할 수 있도록 현행 직업훈련체제는 디지털경제시대에 맞도록 개편되어가고 있다. 게다가 향후 지식과 인적자원은 경제성장과 국민복지의 중요한 요소이기 때문에 직업능력개발사업은 인적자원개발의 핵심적인 전달체계로서의 기능과 역할을 강화해야 한다.

최근에는 인터넷 등 정보통신망의 발전에 따라 구직자들과 구인업체들은 ‘언제, 어디에서나’ 원하는 정보를 탐색할 수 있고, 능력을 갖춘 구직자들은 언제든지 희망하는 직장에 취업할 수 있는 길이 열려 있다. 따라서 향후 직업능력개발사업의 역할은 여성이 대부분인 저숙련·저기능 근로자, 중·고령층, 주부, 장애인 등 취업애로계층을 위한 서비스 강화를 위해 방향을 전환할 필요가 있다. 즉 노동시장 여건에 따라 사업의 주요 대상도 바뀌어야 한다. 이런 제도개선을 위해서는 먼저 직업능력개발사업에서 여성근로자의 위치가 어떠한지, 남성에 비해 취약한 부분은 무엇인지 등을 분석함으로써 구체적으로 어떤 내용의 제도개선이 요구되는지를 살펴보아야 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 여성근로자에게 있어 직업능력개발사업의 의미는 무엇인지 검토해 보고자 한다.

II에서는 직업능력개발사업의 전반적인 의의 및 내용을 먼저 정리해 보고, III에서는 최근자료들을 대상으로 직업능력개발사업의 현황을 여성근로자를 중심으로 살펴본 후, 4절에서는 각 훈련의 기간, 지원금액, 훈련직종, 훈련수료여부 등 훈련의 구체적인 내용에 있어 성별차이를 분석할 것이다. 상기 분석결과를 통해 연구의 부족한 점들을 보완할 수 있는 향후의 연구과제를 제시하고, 여성근로자들이 직업능력개발사업을 더 적극적으로 활용하고 지원받을 수 있는 정책적 대안을 모색해 보고자 한다.

1. 직업능력개발사업 개요

가. 직업능력개발사업의 의의 및 연혁

고용보험제도 중 직업능력개발사업은 재직자와 실직자에 대해 직업능력개발 체제를 지원하는 사업으로, 고용안정사업, 실업급여 사업과 함께 고용보험의 3대 사업을 구성하고 있다. 이 사업은 기업과 재직자·실직자의 직업능력개발을 통해서 기업의 생산성 향상과 근로자의 직업능력개발을 향상시킴으로써 실업예방은 물론 노동의 질을 향상시키는 효과를 가져올 수 있다. 또한 경제의 체제 및 노동시장 구조의 변화에 기업과 근로자가 능동적이고 효과적으로 대처할 수 있도록 기업 및 근로자 스스로가 직업능력을 개발할 수 있도록 하는 제도이다. 특히 97년 말 우리나라의 경제위기 이후 침체된 고용 환경에 따라 발생하는 전직자 또는 실직자의 재취업을 촉진하고 노동이동을 원활하게 할 수 있도록 지원하는 것도 이 사업의 주요 내용 중 하나라 할 수 있다.

직업능력개발사업은 현재 고용보험제도의 한 축을 차지하고 있지만, 고용보험제도가 실시된 95년 이전부터 직업훈련과 관련하여 우리나라의 산업구조 변화와 역사를 함께해 왔다. 우리나라의 직업훈련제도는 경제개발에 필요한 기능인력을 양성하기 위해 1967년 1월 ‘직업훈련법’이 제정되면서 정식으로 도입되었다. 이를 통해 정부는 공업기능인력을 체계적으로 양성하기 위해 과거 근로기준법의 기능자양성령, 산업교육진흥법 등에 의해 분산적으로 실시되어 오던 직업훈련을 체계화하였고, 또한 기업이 스스로 필요한 기능인력을 양성하도록 하는 제도적 장치를 마련했다.

1970년대는 중화학공업이 발전하는 시기였는데, 이 시기에는 그로 인해 기능인력이 부족해지고 인건비가 급증하였다. 따라서 74년 사업 내의 직업훈련을 의무화하는 ‘직업훈련에 관한 특별조치법’이 제정되었다. 76년에는 사업주에 대한 직업훈련의무제를 근간으로 하는 ‘직업훈련기본법’이 제정·시행됨으

로써 직업훈련제도의 틀이 확립되기에 이르렀다. 이는 종전의 직업훈련법과 직업훈련에 관한 특별조치법을 통폐합한 것으로, 노동집약형 기능인력을 양성·보급한다는 노동정책적 의미가 강했다.

이후 80년대까지도 중화학공업의 추진에 따른 기술집약형 기술인력 양성을 위해 기업에 기능인력의 양성 의무를 부과하는 체계였다고 할 수 있다. 그러던 것이 90년대 들어 산업구조의 급격한 변화에 따라 직업훈련 수요도 변하게 되어 직업훈련체계의 개편이 요구되었다. 90년대 이후 세계 경제가 급속한 글로벌화, 정보화, 자유경쟁 가속화로 이행됨에 따라 지식과 정보의 공유 및 활용능력이 중요해지기 시작했으며, 특히 과학기술의 발달에 따른 지식기반 경제사회로의 이행은 노동력 수급구조와 고용관행 등 노동시장에도 구조적인 영향과 변화를 초래했다. 이와 같은 경제적 환경과 노동시장의 변화에 따라 인적자원의 중요성은 더욱 커졌고, 이와 관련된 직업능력개발사업은 국가의 경제성장 및 사회발전과 맞물려 근로자의 고용과 직업안정을 좌우하는 핵심적인 정책이 되었다.

이에 따라 정부는 사업 내 직업훈련 의무제도를 수요자 중심의 자율적인 직업훈련제도로 전환하기 위해 95년 7월 고용보험법에 의한 직업능력개발사업을 도입함으로써, 직업훈련이 고용보험의 능력개발사업의 일환으로 운영되기 시작했다. 이로써 이전까지는 직업훈련의 중점이 기능인력의 양성에 있었던 것이 재직근로자의 직업능력 향상 및 근로자의 평생직업능력개발로 전환되었다. 그러나 이를 일시에 자율화할 경우 사업 내 직업훈련이 급격히 위축될 가능성이 있어서 처음에는 70인 이상 전사업체에 대해서만 적용하고, 제조업·건설업 등 6개 산업의 1000인 이상 사업체는 직업훈련기본법에 의한 훈련의무제가 지속되는 이원적 형태였다.

이후 근로자의 평생직업능력개발을 지원하는 새로운 형태의 직업훈련제도가 필요해짐에 따라, 종전의 직업훈련기본법을 폐지하고 97년 12월 근로자직업훈련촉진법을 제정하여 99년 1월부터 현재까지 시행하고 있다. 이로써 99년부터 전 사업장이 고용보험 직업능력개발사업의 적용을 받게 되었다. 근로자직업훈련촉진법의 시행에 따라 사업체 직업훈련 의무제도는 폐지되고 고

용보험 직업능력개발사업으로 일원화됨으로써 민간 자율적인 평생직업능력 개발의 기반이 확립된 것이다. 따라서 근로자직업훈련촉진법은 1976년 직업 훈련기본법 제정 이후 23년간 운영되어 오던 직업훈련의무제는 폐지되고, 민간의 훈련참여확대 등 민간의 자율성이 강화되고 근로자의 평생능력개발을 지원하는 체계로 개편되었다는 의의가 있다.

특히 97년 말 IMF 외환위기하에서, 대량실업 사태에 직면하여 실업자의 재취업을 촉진하기 위한 직업훈련이 확대되어 실업자 훈련인원 및 훈련예산이 99년까지 급증했다. 따라서 고용보험제도하에서의 직업능력개발사업의 가장 큰 기여 중 하나는 경제위기 이후 대량실업 사태에서 실직자의 재취업을 촉진하기 위한 직업훈련이 크게 확대되었다는 점이라 할 수 있다.

고용보험제도가 시행된 95년 이후 97년까지 직업능력개발사업 참여 사업장은 약 10,000개 사업장에도 미치지 못하는 수준이었으며, 참여 인원도 20만 명이 채 안되는 수준이었다. 그러나 적용범위가 전체 사업장으로 확대된 99년을 기점으로 현재까지 지원 사업장 및 참여 인원도 빠른 속도로 증가하고 있다(한국노동연구원, 2003).

직업능력개발사업이 고용보험 제도에 포함되기 전 직업훈련제도의 기본철학은 의무적인 훈련실시였던 반면, 이후의 제도는 자발적 훈련 및 근로자의 평생직업능력개발에 중점을 두고 있다. 훈련대상 또한 재직근로자, 실업자, 비진학 청소년 등 모든 근로자로 확대되었고 훈련분야도 전 분야로 확대되었다. 과거에는 일반회계와 직업훈련촉진 기금으로 운영되던 재원이 현재에는 일반회계와 고용보험 기금에 의해 마련되고 있으며, 훈련에 영리기관의 참여도 가능하게 되었다.

이처럼 우리나라의 경제사회적 환경 변화에 따라 직업능력개발사업도 변해 왔음을 알 수 있는데, 현재의 직업능력개발사업의 주요 목적이자 의의는 ‘근로자의 평생직업능력개발’과 ‘민간주도의 자율적인 직업훈련 촉진’이라 할 수 있다. 그렇다면 이 목적에 맞게 근로자들이 고른 혜택을 누리고 있는가, 특히 상대적으로 남성에 비해 근로조건이 떨어지는 여성근로자에게 직업능력개발사업은 어떤 의미를 갖는가를 살펴볼 필요가 있다.

현재 한국 노동시장에서 여성근로자의 위치는 경제활동참가율도 낮고, 노동시장에 진입했다 하더라도 상대적으로 열악한 근로환경에서 일하고 있으며 경력단절이 빈번히 일어난다는 점을 고려해 볼 때, 오히려 여성들은 직업능력개발사업의 혜택을 받지 못하는 사각지대에 위치해 있다고 할 수 있다. 실업자도, 근로자도 아닌 비경제활동인구로 분리되어 있는 많은 유휴여성인력들 뿐만 아니라 비정규직, 일용직, 영세사업장의 여성근로자들 또한 근로자임에도 불구하고 제도의 혜택을 받지 못하고 있다. 한편으로는 여성들의 인적자원이 고급화되면서, 노동시장 내에서의 양극화 현상이 남성근로자에 비해 심해지고 있으며, 질 좋은 인적자원이 노동시장으로 적절히 배치되지 못하는 인력수급의 불균형 현상도 보다 심각하다. 이런 상황에서 직업능력개발사업이 직업능력 향상과 재취직을 돕고, 평생교육으로 기능할 수 있기 위해서는 특히 취약한 계층을 중심으로 제도개선 및 실시가 필요하다. 이는 직업능력개발사업으로만 해결할 수 없으며, 취약계층인 여성근로자들을 위한 구체적인 정책적 대안(성차별 해소, 가사노동 및 육아 등의 지원)이 병행되어야 할 것이다.

나. 직업능력개발사업의 구성 및 내용

일반적으로 직업능력개발사업은 지원대상별로 사업주 지원사업, 근로자 지원사업, 실업자 지원사업으로 나뉜다. 사업주 지원사업은 재직근로자, 채용예정자(구직자)를 대상으로 실시하는 직업능력개발훈련사업(집체훈련, 현장훈련, 통신훈련), 해외직업능력개발훈련 및 유급휴가훈련에 대한 훈련비용 지원과 훈련시설·장비 구입에 필요한 비용지원 및 대부로 구성되어 있다. 근로자 지원사업은 기능대학 및 전문대 이상의 학교에 입학 또는 재학하는 피보험자에게 장기 저리로 학자금 대부를 지원하는 사업, 비자발적 사유로 이직예정자이거나 50세 이상인 재직 피보험자를 대상으로 하는 근로자수강장려금 지원사업, 직업훈련을 수강한 경우 지원하는 근로자훈련비용대부 사업으로 구성된다. 실업자를 대상으로 하는 실업자재취직훈련지원사업은 훈련비 및 훈

련수당을 지원하는 사업과 인력난을 겪고 있는 제조·건설업 부문의 필요인력을 양성·공급하기 위한 정부위탁(우선직종) 훈련이 있다. 아래의 <표 VI-1>은 각 사업별로 지원요건과 지원내용을 정리한 것이다.

<표 VI-0> 직업능력개발사업 종류 및 내용

지원대상	사업명	지원요건	지원내용
사업주	직업능력개발훈련	지방노동관서장의 훈련과정인정 또는 지정을 받은 후직업능력개발훈련을 실시할 것	<ul style="list-style-type: none"> • 집체훈련: 사업주가 재직 근로자를 대상으로 실시 • 현장훈련: 1개월 이상의 양성훈련을 이수한 공업계고 졸업자 및 졸업예정자, 채용예정자 • 통신훈련: 우편 및 정보통신망 매체에 의한 통신훈련
	유급휴가훈련	30일 이상의 유급휴가를 부여하고 휴가기간 중 훈련 실시	최저임금법에 의한 월 최저임금+훈련비용 지원
	훈련시설·장비 설치비용지원 및 대부	직업능력개발훈련시설을 설치하거나 훈련장비를 구입하고자 하는 경우	사업주, 사업주단체, 근로자단체, 직업능력개발훈련법인 및 직업능력개발훈련시설에 40억 이내로 소요자금의 90%까지 대부
근로자	근로자 학자금대부	기능대학, 원격대학 형태의 평생교육시설 또는 전문대학 이상의 학교에 입학하거나 재학하고 있는 근로자	전학기, 등록금 전액을 연리 1%로 대부
	근로자수강장려금 지원	비자발적 사유로 이직예정자이거나 50세 이상인 재직 피보험자, 정보화기초훈련을 받는 피보험자 또는 50인 미만 사업장에 종사하는 피보험자로서 직업능력개발훈련의 80% 이상을 출석하고 그 비용을 자비로 부담한 자	직종별 훈련비용 고시단가의 100%이내에서 수강료의 80% 지원

지원대상	사업명	지원요건	지원내용
근로자	근로자수강 장려금 지원	비자발적 사유로 이직예 정자이거나 50세 이상인 재직 피보험자, 정보화기 초훈련을 받는 피보험자 또는 50인 미만 사업장에 종사하는 피보험자로서 직업능력개발훈련의 80% 이상을 출석하고 그 비용 을 자비로 부담한 자	직종별 훈련비용 고시단가 의 100%이내에서 수강료 의 80% 지원
	근로자훈련 비용대부	고용보험에 가입한 사업 장에 재직중인 근로자가 직업훈련을 수강할 것	수강비용 연 2%로 전액대 부(300만 원 한도)
실업자	실업자 재취직 훈련	고용보험 피보험자였던 65세미만의 실직자로서 고용안정센터에서 구직등 록하고 직업훈련상담후 직업훈련을 받고자 하는 경우	훈련비, 식비 및 기숙사비, 훈련수당 지원

출처: 직업능력개발백서, 2003

각 사업별로 훈련방법에 따라 여러 가지로 구분되는데 사업주, 근로자, 실업자 대상훈련으로 나누어 더 자세히 살펴보면 다음과 같다⁵⁾.

1) 사업주에 대한 지원 제도

(1) 직업능력개발훈련지원

① 집체훈련

- 훈련수당지원: 사업주가 구직자, 채용예정자를 대상으로 1월 이상의 양성훈련을 실시하고 훈련수당을 지급하는 경우 월 20만 원을 한도로 사업주가 지급한 훈련수당 전액을 지급한다.
- 식비 및 기숙사비 추가지원: 훈련실시기관이 기숙사를 제공하여 훈련을 실시할 경우 식비 포함하여 기숙사비를 지원하며, 1

5) 직업능력개발사업백서(2003) 참조.

일 평균 5시간 이상의 훈련과정을 수강하는 훈련생에 대해 식비를 지원한다.

② 현장훈련

- 사업주가 1월 이상의 집체훈련방법으로 양성훈련을 이수한 공업계고등학교 졸업자 및 졸업예정자, 채용예정자를 대상으로 현상훈련을 실시하는 경우 훈련지원금을 지원한다.

③ 통신훈련

- 우편매체를 이용한 훈련인 경우, 당해 훈련과정을 수료한 훈련생에게 소요된 훈련비용의 80%를 지원한다.
- 인터넷 등 첨단정보통신망 매체에 의한 자체 또는 위탁훈련인 경우, 훈련비용, 수료인원, 사업규모에 따라 비용을 지원한다.

(2) 유급휴가훈련지원

- 지원대상: 사업주가 1년 이상 재직근로자를 대상으로 30일 이상의 유급휴가훈련을 부여하여 휴가의 전 기간에 대해 통상임금 이상의 임금을 지불하고 당해 훈련의 수강에 소요되는 경비를 부담한 사업주에 지원한다.
- 대상훈련: 총 훈련기간이 30일 이상이고, 총 훈련시간이 120시간 이상인 과정에 대해 지원한다.
- 비용지원: 1월 당 훈련생 1인 당 최저임금법에 의해 월단위로 환산한 최저임금액을 지원하고(단 120만 원을 초과할 수 없음), 고용근로자를 대상으로 집체훈련을 실시한 경우에 지원하는 금액과 동일하게 훈련비용을 지원한다.

(3) 훈련시설 장비설치비용 대부 및 지원

- 대부대상: 고용보험 피보험자 등의 직업능력개발 향상을 위하여 직업능력개발훈련을 실시하고 있거나 하고자 하는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 직업능력개발훈련법인, 직업능력개발훈련시설

- 대부범위: 기준훈련 및 기준 외 훈련에 필요한 훈련시설과 그밖의 편의시설 및 장비에 대해 대부하며, 훈련시설 설치 및 장비구입비용의 90% 범위 내에서 40억 원 이내로 제한된다.
- 대부조건: 대부금리는 훈련주체에 따라 연리 1%~4%까지이며, 대부기간은 10년 이내이다.

2) 근로자에 대한 지원 제도

(1) 근로자학자금 대부

- 대부대상: 고용보험 피보험자로서 기능대학, 전문대학 이상의 학교에 입학하거나 재학하고 있는 근로자를 대상으로 한다. 2000년부터 직무관련 제한요건과 대부횟수 제한규정이 폐지됨으로써 근로자의 고등교육 참여기회가 확대되어 이 사업의 활용빈도가 증가하고 있다.
- 대부조건: 대부한도액은 등록금의 범위 내, 대부횟수는 총 학기수 범위내로 한다. 대부이율은 연 1%이며, 거치기간 경과 후 2년 또는 4년분기별로 균등상환한다.

(2) 근로자수강장려금 지원

- 지원대상: <표 IV-1>의 지원요건에 해당되는 피보험자로서, 노동부장관으로부터 승인받은 과정을 수료하고, 승인된 훈련과정의 소정출석일수의 80% 이상을 출석하였으며, 동 훈련과정의 수강에 필요한 수강료를 자비로 부담한 자에 한해 지원한다.
- 지원수준: 수강지원금의 지원액수는 직종별 훈련비용 고시단가 100% 범위내에서 수강하는 데 지불한 수강비용의 80%로 하되, 1인 당 연간지원 한도는 100만 원으로 한다.

(3) 근로자훈련비용 대부

- 대부대상: 고용보험에 가입한 사업장에 재직 중인 근로자가 직업훈련을 수강한 경우 그 수강료의 전부 또는 일부를 예산의 범위 내에서 대부한다.
- 대부조건: 대부금은 훈련과정에 대한 수강료의 전액이며, 이 경우 1인 당 300만 원의 한도를 두고 있다. 대부금리는 연 2%이며, 1년 거치 1년 이내 분할상환하도록 되어 있다.

다. 실업자에 대한 지원 제도(실업자재취직훈련)

- 훈련대상: 고용보험 적용사업장에서 실직한 65세 미만의 실직자로서, 고용안정센터에서 구직등록 후 직업훈련상담을 받고 취업에 필요한 기능 습득을 위해 직업훈련을 받고자 하는 경우 지원한다.
- 훈련기관: 직업능력개발훈련시설 및 고등교육법에 의한 학교, 기타 실업자직업훈련을 실시할 수 있는 능력이 있다고 지방노동관서의 장이 인정하는 시설 또는 기관
- 훈련과정: 훈련생의 취직 및 창업을 위한 직무수행능력의 습득·향상을 위한 직업능력개발훈련과정으로서, 훈련기간은 1월 이상 1년 이하의 과정이어야 하며 총 훈련시간은 60시간 이상이어야 한다.
- 지원내용: 훈련비와 식비 및 기숙사비, 훈련수당(교통비 및 우선직종수당)

2. 직업능력개발사업의 현황분석

이번 절에서는 고용보험DB 및 직업훈련전산망DB의 최근자료(2003년~2004년)를 중심으로 직업능력개발사업의 현황을 살펴보고, 그 현황이 어떤 의미가 있는지 분석함으로써 직업능력개발사업이 여성근로자에게 어떤 의미

가 있는지를 살펴보고자 한다. 먼저 직업능력개발사업의 전체적인 지원대상 및 지원금액이 사업별로 얼마나 차지하고 있는지 간략히 살펴보면 다음의 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 직업능력개발사업 추진실적

(단위: 개소, 명, 백만 원)

구분	지원사업장		증감률	지원피보험자		증감률	지원금		증감률
	2002	2003	(%)	2002	2003	(%)	2002	2003	(%)
소계	62,258	64,465	3.5	1,739,138	1,787,254	2.8	388,770	387,398	- 0.4
직업능력 개발훈련	62,035	64,225	3.5	1,584,823	1,661,978	5.2	170,107	180,838	6.3
유급휴가훈련	223	240	7.6	5,963	5,665	- 5.0	11,075	6,869	- 38.0
수강장려금	-	-	-	35,537	29,177	- 17.9	3,435	4,224	23.0
근로자 학자금대부	-	-	-	24,443	27,772	13.6	52,187	63,476	21.6
실업자 재취직훈련	-	-	-	88,372	57,662	- 34.8	151,966	131,991	- 13.1

출처: 고용보험백서, 2004

총 6개로 구분한 직업능력개발사업 중 대상이나 지원금액에 있어 가장 많은 비율을 차지하는 사업은 사업주에게 지원하는 ‘직업능력개발훈련’이다. 가장 많은 비율을 차지하기도 하고 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 다음으로 97년 경제위기 이후 급격하게 증가했던 ‘실업자재취직훈련’이 두 번째로 많은 비율을 차지하고 있지만, 최근에는 감소하는 추세이다. 특히 실업자재취직훈련을 받은 피보험자 수가 2002년도에 비해 34.8% 감소한 반면 지원금액은 13.1% 감소하여 지원대상은 감소했지만, 1인 당 지원금액은 증가한 것으로 보인다. 실업자재취직훈련의 취지를 고려해 볼 때, 지원대상자의 폭을 넓히는 것이 필요하다.

근로자학자금 대부는 전체 사업에서 차지하는 비율은 그리 많지 않지만, 지원대상 자격을 완화한 이후로 급속도로 증가하고 있음을 알 수 있다. 근로

자수강장료금 역시 지원인원은 감소한 반면, 지원금액은 증가하였다. 유급휴가훈련의 경우 전체 사업에서 차지하는 비율도 가장 적을 뿐 아니라 전년도에 비해 지원금액은 무려 38.0%나 감소했다. 따라서 유급휴가훈련이 활성화 되지 못하는 원인을 파악하여 근로자들이 적극적으로 참여할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

다음으로는 직업능력개발사업이 여성근로자에게 가지는 의미를 파악하기 위해서는 먼저 직업능력개발사업에 참여하는 근로자의 특성 및 훈련특성에 따른 분포를 통해 어떤 여성근로자들이 어떤 형태로 직업능력개발사업에 참여하는지, 남성근로자와는 어떻게 다른지 살펴보도록 하겠다.

가. 사업주 직업능력개발 지원사업

고용보험 직업능력개발사업에서는 기업의 훈련투자를 촉진하기 위해 ‘사업주 직업능력개발 지원제도’를 운영하고 있다. 즉 기업으로부터 보험료를 징수하여 기업이 자체 또는 위탁하여 훈련을 실시하는 데 대해 훈련비의 일부를 지원하고 있는 사업이다. 직업훈련은 사업체 자출에 맡길 경우 수익이 예상되지 않는 한 적극적인 직업훈련을 기대하기 어렵기 때문에 분담금-지원금 제도를 시행하고 있는 것이다. 다음의 <표 IV-3>은 중앙고용정보원에서 제공한 ‘사업주 직업능력개발훈련 DB’를 통해 2004년 2/4분기의 지원현황을 살펴본 것이다.

<표 VI-3> 사업주 직업능력개발사업 현황

(단위: 개, 명, 원)

기간	사업체 수	평균지원인원	평균지원금액	전체지원금액
2004년 4월	21,036	6.0명	651,899원	약 137억
2004년 5월	23,611	10.1명	832,278원	약 197억
2004년 6월	22,254	7.8명	911,989원	약 203억

자료 : 사업주 직업능력개발훈련 DB

사업주 직업능력개발사업에 참여한 전체 사업장의 평균 지원인원은 월별로 차이가 있으나 한 사업체 당 대체로 10명 이하이며, 평균지원금액(한 사업장에서 지원하는 금액) 및 전체지원금액은 꾸준히 증가하고 있다. 특히 4월과 6월을 비교해 보면, 평균지원인원은 큰 차이가 없으나, 전체지원금액은 137억 원에서 203억 원으로 크게 증가한 것을 알 수 있다. 사업에 참여하는 사업체 수는 약 2만여 개 사업장으로, 고용보험에 가입되어 있는 전체 사업장 수에 비하면 현저히 낮은 수치이다.

<표 IV-4> 종류별 사업주 직업능력개발사업 현황

(단위 : 개, %)

구분	종류	4월		5월		6월	
		case	%	case	%	case	%
지원금	자체	2,651	13.9	3,589	15.2	3,743	16.8
종류	위탁	18,091	86.1	20,022	84.8	18,511	83.2
훈련 구분	양성훈련	107	0.5	117	0.5	143	0.6
	향상훈련	20,926	99.5	23,487	99.5	22,110	99.4
	전직훈련	3	0.0	7	0.0	1	0.0
훈련 방법	국내집체훈련	15,896	75.6	16,206	68.6	14,875	66.8
	현장훈련	3	0.0	2	0.0	2	0.0
	우편매체통신훈련	1,511	7.2	1,476	6.3	1,557	7.0
	인터넷통신훈련	3,620	17.2	5,853	24.8	5,750	25.8
	중소기업컨소시엄	6	0.0	74	0.3	70	0.3
전체	사업체 수	21,036	100.0	23,611	100.0	22,254	100.0

자료 : 사업주 직업능력개발훈련 DB

위의 <표 IV-4>는 지원금 종류 및 훈련종류에 따른 비율을 살펴본 것이다. 사업체 자체에서 실시하는 자체훈련보다는 직업훈련기관에 위탁하여 실시하는 위탁훈련의 비율이 80% 이상으로 월등히 높은 것으로 나타났다. 훈련구분에 따라서는 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련이 있으나, 향상훈련이 차지

하는 비율이 대부분임을 알 수 있다. 이는 기초적 직무수행 능력을 기르기 위해 이뤄지는 양성훈련 중심이었던 고용보험법 이전(1995년 이전)의 직업훈련제도에서, 재직근로자의 향상훈련 중심으로 전환해가고 있음을 보여준다⁶⁾. 즉 기업의 수요에 부응하는 재직근로자의 향상훈련이 크게 활성화되고 있는 것이다. 반면, 새로운 직업을 구하고자 하는 근로자나 실업자에게 새로운 직업능력을 길러주는 전직훈련의 경우 활용사업장이 몇 개에 불과해 전직훈련 활성화를 위한 대책이 필요할 것으로 보인다. 훈련방법에 따른 구분에서는 국내집체훈련이 전체의 약 70%를 차지하고 있으며, 정보통신기술의 발달로 인터넷통신훈련 비율이 꾸준히 증가하는 추세임을 알 수 있다.

사업주 직업능력개발훈련 DB는 사업장 단위로 자료가 구성되어 있어 훈련에 참가하고 있는 개별 근로자에 대한 정보는 확인할 수 없고 총체적인 정보밖에 알 수 없다는 단점이 있다. 이 DB가 가지는 이와 같은 한계는 2002년부터 구축되기 시작한 ‘직업훈련정보망(HRD-Net)’을 통해 보완될 수 있다. 노동부에서 관리하고 있는 직업훈련정보망은 노동부가 훈련비용을 지원하는 모든 직업훈련에 대해 훈련기관과 사업장, 훈련생의 모든 정보를 담고 있다. 다만 2003년부터 본격적으로 자료가 축적되기 시작하여 최근의 자료만 확인할 수 있다. 따라서 다음으로는 사업장 DB의 총량적인 정보에서 나타나지 않는 개인별 정보를 중심으로 직업훈련 현황을 살펴보고자 한다⁷⁾.

근로자를 중심으로 보았을 때 직업훈련은 재직자, 실직자 대상 훈련 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 본 연구에서는 고용보험 전산망과 직업훈련전산망에서 제공되는 자료를 적절히 결합하여 재직자 지원사업 전체 현황을 먼저 살펴보고, 그 중에서 근로자수강지원금, 근로자학자금대부, 유급휴가훈련의 현황을 각각 검토해 볼 것이다. 다음으로 실업자 지원사업에서는 실업자재취직훈련을 중심으로 살펴보고자 한다.

6) 향상훈련 비율은 1999년 97.5%, 2000년 99.1%, 2001년 99.5%, 2002년 99.3%로 계속 증가하였다(고용보험백서, 각 년도).

7) 이하 직업훈련 자료는 모두 중복된 case를 포함하고 있다.

나. 재직자 지원사업

1) 재직자 훈련

본 연구에서는 직업훈련정보망의 ‘재직자 훈련과정 DB’로부터 2003년에 훈련을 실시한 과정(훈련시작 시기가 2003년인 과정)을 추출하여 고용보험 전산망의 해당 년도 피보험자 DB와 사업장 특성 DB를 결합하여 자료를 구성했다. 따라서 이 자료에는 훈련생의 특성 및 소속사업장 정보, 훈련정보 등이 모두 포함되어 있다. 총 1,611,072건이 2003년 재직자 직업훈련에 참여한 것으로 나타났으나 이 중 부정확한 자료 및 입력오류로 인한 결측치 173건을 제외한 총 1,610,899건이 분석 대상으로 구성되었다.

이 자료에는 훈련에 참여한 근로자의 성, 연령, 학력, 직종이 포함되어 있고, 참여한 훈련의 직종, 훈련방법, 훈련구분, 훈련주체, 훈련회차, 1인 당 지원금액이, 훈련을 지원한 사업장의 업종 및 상시근로자수, 남녀피보험자수에 관한 정보가 포함되어 있다.

<표 IV-5> 근로자 특성별 재직자 훈련 현황

(단위 : 명, %)

구분	구분값	인원	비중
성별	남자	1,293,240	80.3
	여자	317,659	19.7
연령	30세 미만	378,283	23.5
	31~40세	772,456	48.0
	41~50세	389,739	24.2
	51~60세	68,941	4.3
	60세 이상	1,480	0.1
학력	초졸	7,182	0.4
	중졸	25,532	1.6
	고졸	599,473	37.2
	전문대졸	206,737	12.8
	대졸	664,049	41.2
	대학원이상	65,975	4.1

구분	구분값	인원	비중
업종	농림어업광업	1,380	0.1
	제조업	714,907	44.4
	전기가스 및 수도건설업	93,589	5.8
	도소매 및 숙박음식업·운수업	112,953	7.0
	금융보험부동산업	623,437	38.7
	교육서비스및보건사회복지업	28,808	1.8
	기타개인서비스업	22,344	1.4
직종	고위임직원 및 관리자	60,780	3.8
	전문가	67,580	4.2
	기술공 및 준전문가	259,307	16.1
	사무직원	793,560	49.3
	서비스 및 판매근로자	133,280	8.3
	기능원 및 관련 기능근로자	1,206	0.1
	장치·기계조작원 및 조립원	181,497	11.3
	단순노무직 근로자	29,743	1.8

자료 : 직업훈련정보망 재직자훈련 DB

위의 <표 IV-5>는 참여 근로자의 특성별 빈도를 나타낸 것이다. 먼저 성별로는 남성이 80.3%로 압도적으로 참여비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 여전히 직업훈련에서도 남녀격차가 심하다는 것을 단적으로 보여주고 있다. 연령별로는 30대가 48%로 가장 높게 나타났으며, 30세 미만과 40대가 약 20%를 차지했고, 50대 이상으로 갈수록 그 비율은 급격히 낮아졌다. 학력별로는 대졸자가 41.2%로 가장 많았으며, 다음으로는 고졸자가 37.2%였다. 업종별로 살펴보면, 제조업이 44.4%로 가장 많았으며, 금융보험·부동산업이 38.7%, 나머지 업종에서의 참여율은 매우 저조한 편이었다. 직종별로는 사무직이 49.3%로 절반을 차지하였으며, 기술공 및 준전문가가 16.1%, 기능원 및 관련 기능근로자가 11.3%로 뒤를 이었다. 전체적으로는 남성, 30대, 대졸자, 사무직일 경우 재직자 직업훈련에 많은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 특히 여성근로자의 참여비율이 19.7%에 불과하여 향후 여성근로자를 위한 훈련개발 및 참여를 늘릴 수 있는 유인이 필요할 것으로 보인다.

다음으로 <표 IV-6>의 훈련특성에 따른 현황을 살펴보면, 훈련직종대분

류는 직업훈련정보망에 분류되어 있는 종류는 18개인데, 이 중 사무관리 분야가 51.9%로 과반수 이상을 차지하였고 다음으로는 금융보험분야가 12.5%, 나머지는 매우 낮은 비율이다. 훈련에 참여하는 근로자의 업종 및 직종 분포에 비해 훈련직종에서는 사무관리로의 편중현상이 매우 심하다는 것을 알 수 있다. 이런 현상은 근로자들의 훈련직종에 대한 선호 때문인지, 실제로 직업 훈련 내용에 있어서의 편중 때문인지는 앞으로 훈련내용의 개선을 위해 더 구체적인 분석이 필요할 것으로 판단된다.

훈련방법 및 훈련구분, 훈련주체에 따른 현황은 앞의 사업주 지원사업에서 나타난 바와 마찬가지로, 국내집체훈련이 과반수 이상을 차지한 가운데 인터넷 통신훈련이 34.1%로 높은 편이었다. 훈련구분에서는 향상훈련이 대부분을 차지하였고, 2003년까지는 자체훈련이 53.4%로 높았음을 알 수 있다. 훈련을 받은 회차에 있어서는 1회가 40.9%로 가장 많았으며, 2~5회 33.5%, 6~20회 22.6%로 나타났다. 2003년 재직자훈련을 받은 재직자의 전체의 평균 훈련과정회차는 약 4.5회였으며, 평균연령은 36.4세, 1인 당 평균지원금액은 약 10만 6천 원이었다.

<표 IV-6> 훈련특성별 재직자 훈련 현황

(단위 : 명, %)

구분	구분값	인원	비중
훈련직종 (대분류)	농림, 어업, 광업분야	2,147	0.1
	섬유분야	363	0.0
	화학제품 및 요업분야	8,535	0.5
	금속분야	3,730	0.2
	기계, 장비분야	67,898	4.2
	건설분야	34,707	2.2
	전기분야	38,982	2.4
	전자분야	38,366	2.4
	정보, 통신분야	147,243	9.1
	운송장비제조	7,197	0.4
	산업응용분야	9,633	0.6
	공예분야	179	0.0

구분	구분값	비중	비중
훈련직종 (대분류)	서비스분야	26,291	1.6
	사무관리분야	836,014	51.9
	금융, 보험분야	201,190	12.5
	의료분야	5,937	0.4
	환경분야	3,663	0.2
	계층별훈련분야	178,824	11.1
훈련방법	국내집체훈련	872,495	54.2
	현장훈련	1,126	0.1
	해외훈련	14	0.0
	우편매체통신훈련	183,527	11.4
	인터넷통신훈련	548,652	34.1
	중소기업컨소시엄	5,033	0.3
	외국인근로자훈련	52	0.0
훈련구분	양성훈련	35,943	2.2
	향상훈련	1,571,433	97.6
	전직훈련	3,523	0.2
훈련주체	자체	860,036	53.4
	위탁	690,814	42.9
	자체+위탁	60,049	3.7
훈련회차	1회	659,428	40.9
	2~5회	539,437	33.5
	6~20회	364,034	22.6
	21~40회	42,362	2.6
	41회 이상	5,638	0.3

자료 : 직업훈련정보망 재직자 훈련과정 DB

<표 IV-9> 근로자 특성별 재직자 훈련 현황-성별

(단위 : %)

구분	구분값	남	여
학력	초졸	0.5	0.3
	중졸	1.8	0.9
	고졸	34.3	48.9

구분	구분값	남	여
학력	전문대졸	11.7	17.6
	대졸	45.0	25.8
	대학원이상	4.6	1.8
연령	30세 이하	14.9	58.5
	31~40세	51.7	32.7
	41~50세	28.2	7.8
	51~60세	5.1	1.0
	61세 이상	0.1	0.0
업종	농림어업광업	0.1	0.1
	제조업	49.1	25.2
	전기가스 및 수도건설업	6.7	2.1
	도소매 및 숙박음식업·운수업	5.9	11.5
	금융보험부동산업	35.4	52.2
	교육서비스및보건사회복지업	0.7	6.1
	기타개인서비스업	1.3	1.9
직종	고위임직원 및 관리자	4.5	1.0
	전문가	4.2	4.3
	기술공 및 준전문가	18.6	6.0
	사무직원	46.8	59.3
	서비스 및 판매근로자	7.1	12.9
	기능원 및 관련 기능근로자	0.1	0.0
	장치·기계조작원 및 조립원	12.3	6.9
	단순노무직 근로자	2.1	0.9

자료 : 직업훈련정보망 재직자훈련 DB

다음으로는 재직자 훈련을 받은 여성근로자의 특성과 남성근로자와는 어떻게 다르게 나타나는지 살펴보았다(<표 IV-7>). 훈련에 참여한 재직자의 학력을 먼저 살펴보면, 남성의 경우에는 대졸자가 45%로 가장 높았으나 여성근로자의 경우에는 고졸자가 48.9%로 가장 높았고, 대졸자는 25.8%로 상대적으로 낮은 편이었다. 이는 여성취업자 중 고졸자보다 대졸자가 더 적은 한국 노동시장의 현실을 반영하는 것으로 보인다. 연령별로는 남성의 경우는

30대가 51.7%로 과반수 이상을 차지한 반면, 여성은 30세 미만이 58.5%로 가장 높게 나타났고 30대는 32.7%로 낮은 편이었다. 이 역시 연령에 따른 여성의 경제활동참가율이 M자 곡선을 그리는 상황과 무관하지 않다. 즉 30대 이후로 갈수록 결혼 및 출산·육아로 인해 여성의 경제활동참가율이 급격히 떨어지고 40대 이후 다시 노동시장으로 진입하지만 주로 비정규직 등 열악한 환경에서 근무하는 경우가 많기 때문에 미혼일 때 가장 활발히 경제활동을 하는 30세 이전에 훈련참가도 집중되어 있다고 짐작할 수 있다.

업종별로 보면 역시 남녀근로자의 차이가 나타나는데, 남성의 경우에는 제조업 종사자가 49.1%로 절반을 차지한 반면, 여성은 금융보험·부동산업이 52.2%로 과반수 이상이였다. 높은 수치는 아니지만 도소매 및 숙박음식업·운수업에 종사하는 여성근로자가 상대적으로 많아 남성에 비해 이 업종에서의 참여자가 11.5%로 나타났다. 직종별로는 남성 여성 모두 사무직이 가장 비율이 높았으나, 여성이 59.3%로 훨씬 높았다. 그리고 기술공 및 준전문가의 경우 남성은 18.6%였으나 여성은 6%로 매우 낮은 비율을 보였다.

전체적으로 보았을 때, 재직자훈련에 참여한 근로자들의 특성은 남성에 비해 여성이 그 격차가 더 심한 것으로 나타났다. 이런 현상은 현재 한국의 노동시장에서의 여성근로자의 위치에 영향받은 바 크다고 볼 수 있겠다.

다음의 <표 IV-8>은 훈련특성별로 남녀근로자의 훈련참여현황을 살펴본 것이다. 훈련직종대분류를 먼저 살펴보면, 앞의 전체현황에서 나타난 것과 마찬가지로 남녀 모두 사무관리분야가 과반수 이상을 차지했다. 여성의 경우에는 금융보험분야가 21.5%로 상대적으로 높게 나타났다. 훈련방법 및 훈련구분, 훈련주체에 따른 남녀근로자의 참여 차이는 거의 없었다. 훈련회차를 보면, 역시 1회가 남녀 모두 가장 많은 비율을 차지했는데, 여성의 경우는 45.1%로 남성근로자에 비해 더 높게 나타났다.

<표 IV-11> 훈련특성별 재직자 훈련 현황-성별

(단위 : %)

구분	구분값	남	여
훈련직종 (대분류)	농림, 어업, 광업분야	0.1	0.1
	섬유분야	0.0	0.0
	화학제품 및 요업분야	0.6	0.1
	금속분야	0.3	0.0
	기계, 장비분야	5.2	0.4
	건설분야	2.6	0.5
	전기분야	3.0	0.2
	전자분야	2.6	1.5
	정보, 통신분야	9.4	8.2
	운송장비제조	0.5	0.1
	산업응용분야	0.5	1.1
	공예분야	0.0	0.0
	서비스분야	1.2	3.6
	사무관리분야	52.1	51.0
	금융, 보험분야	10.3	21.5
	의료분야	0.3	0.6
	환경분야	0.2	0.2
	계층별훈련분야	11.1	10.9
훈련방법	국내집체훈련	54.6	52.4
	현장훈련	0.1	0.0
	해외훈련	0.0	-
	우편매체통신훈련	10.7	14.0
	인터넷통신훈련	34.2	33.4
	중소기업컨소시엄	0.3	0.2
	외국인근로자훈련	0.0	0.0
훈련구분	양성훈련	1.9	3.5
	향상훈련	97.9	96.3
	전직훈련	0.2	0.2
훈련주체	자체	53.7	52.0
	위탁	42.4	44.8
	자체+위탁	3.9	3.2
훈련회차	1회	39.9	45.1
	2~5회	33.9	31.9
	6~20회	23.2	20.1
	21~40회	2.7	2.5
	41회 이상	0.3	0.4

자료 : 직업훈련정보망 재직자훈련 DB

훈련과정회차의 남성근로자 평균은 4.6회, 여성근로자는 4.3회로 조금 낮았고, 평균연령은 남성이 37.9세 여성이 30.5세로 남성에 비해 여성의 평균연령이 현저히 낮았으며, 1인 당 지원금액에 있어서는 남성은 평균 10만 8천 원, 여성이 10만 7천 원으로 큰 차이는 없었다.

전반적으로, 재직자 직업훈련에 참여한 근로자들의 인적구성은 현재 한국 노동시장에서의 상황과 크게 다르지 않은 것으로 나타난 반면, 훈련직종에 있어서는 사무관리분야가 과반수 이상을 차지하고, 다양한 훈련방법이 있으나 국내집체훈련과 향상훈련에만 치우쳐 재직자 훈련이 수요자들의 욕구나 필요성을 충족시킬 수 있을 만큼 다양하고 풍부한 내용을 제공하는 데에는 향후 노력이 더 필요할 것으로 보인다.

2) 근로자수강지원금

직업능력개발사업은 재직근로자의 평생직업능력개발을 위해 근로자 수강지원금 및 근로자학자금 대부사업을 시행하고 있다. 근로자수강지원금은 고용보험 피보험자 중 노동부장관으로부터 승인받은 훈련과정을 수료하고 출석일수의 80% 이상을 출석하여 자비로 수강료를 지불한 근로자에게 수강비를 지원해주는 사업이다. 2001년부터 지원대상을 대폭 확대한 이후로, 여전히 전체 직업훈련사업 중 차지하는 비율은 적지만, 그 지원인원 및 지원금액이 큰 폭으로 증가하고 있다.

본 연구에서는 직업훈련전산망 근로자수강지원금 DB에서 2003년 하반기(6월~12월) 동안 직업훈련을 수강했던 근로자의 특성과 관련 사업장 특성, 지원금액 자료를 결합하여 분석자료를 완성하였다. 다음의 <표 IV-9>은 근로자수강지원금을 지원받은 사례를 근로자 특성별로 살펴본 것이다.

2003년 하반기 6개월 동안 훈련을 수강하여 근로자수강지원금을 받은 전체 근로자수는 3372건으로 지원인원이 그리 많지는 않았다. 근로자 특성별로 살펴보면, 먼저 성별로는 여성이 61.6%로 남성에 비해 2배 가까이 많은 것을 알 수 있다. 법 개정 이전에는 남성이 대부분이었으나, 법 개정 이후 여성의 참여율이 큰 폭으로 증가하여 2002년에는 여성이 33.6%였던 것이 2003년 하반기에는 오히려 근로자수강지원금을 받은 여성이 훨씬 더 많아졌다.

<표 IV-12> 근로자 특성별 근로자수강지원 현황

(단위 : 명, %)

구분	구분값	인원	비중
성별	남	1,286	38.1
	여	2,086	61.6
학력	초졸	1	0.0
	중졸	12	0.4
	고졸	456	13.5
	전문대졸	334	9.9
	대졸	287	8.5
	대학원 이상	2,282	67.7
연령	30세 이하	2,776	82.3
	31~40세	457	13.6
	41~50세	124	3.7
	51~60세	14	0.4
	61세 이상	1	0.0
업종	농림어업광업	11	0.3
	제조업	916	27.4
	전기가스 및 수도건설업	374	11.2
	도소매 및 숙박음식업·운수업	541	16.2
	금융보험부동산업	1,013	30.3
	교육서비스및보건사회복지업	342	10.2
	기타개인서비스업	144	4.3
직종	고위임직원 및 관리자	22	0.8
	전문가	42	1.2
	기술공 및 준전문가	75	2.2
	사무직원	432	12.8
	서비스 및 판매근로자	279	8.3
	기능원 및 관련 기능근로자	2,299	68.4
	장치·기계조작원 및 조립원	114	3.4
	단순노무직 근로자	48	1.4

자료 : 직업훈련정보망 근로자수강지원 DB

연령별로 보면, 30세 이하가 82.3%로 대부분이었으며, 30대가 13.6%, 40대 이상은 매우 낮은 수준이었다. 근로자의 학력별로는 다른 직업훈련과는 달리 대학원 이상의 학력을 가진 근로자가 67.7%로 매우 높게 나타났고, 고졸이 13.5%, 대졸자는 8.5%로 낮았다. 업종별로는 금융보험·부동산업이 30.3%로 가장 높았으며, 제조업이 27.4%였다. 업종에 있어서는 다른 직업훈련에 비해 편중이 그리 심하지는 않았다. 직종별로 보면, 기능원 및 관련기능근로자가 68.4%로 가장 높았으며, 사무직이 12.8%, 나머지 직종은 매우 낮았다. 전반적으로 근로자수강지원금을 받는 근로자 수는 아직은 미미한 수준이며, 30세 미만, 대학원 이상 학력의 기능직 여성이 높은 비율을 나타내었다.

다음의 <표 IV-10>은 훈련특성별로 살펴본 근로자수강지원 현황을 정리한 것이다.

<표 IV-13> 훈련특성별 근로자수강지원 현황

(단위 : 명, %)

구분	구분값	인원	비중
훈련직종	섬유분야	20	0.6
	화학제품 및 요업분야	1	0.0
	기계, 장비분야	73	2.2
	건설분야	75	2.2
	전기분야	4	0.1
	전자분야	67	2.0
	정보, 통신분야	395	11.7
	산업응용분야	569	16.9
	공예분야	3	0.1
	서비스분야	441	13.1
	사무관리분야	1,714	50.8
	계층별훈련분야	10	0.3
기간	0~15일	611	18.1
	16~30일	1,310	38.8
	31~45일	834	24.7
	46일 이상	617	18.3

구분	구분값	인원	비중
지원금액	0~75,000원	681	20.2
	75,000~100,000원	630	18.7
	100,000원~200,000원	1,125	33.4
	200,000원~300,000원	564	16.7
	300,000원 이상	372	11.0

자료 : 직업훈련정보망 근로자수강지원 DB

훈련직종대분류에서는 사무관리 분야가 50.8%로 과반수를 차지했으며, 산업응용분야가 16.9%, 서비스 분야가 13.1%, 정보통신분야가 11.7%로 뒤를 이었다. 재직자훈련 전체에서도 사무관리 분야의 훈련직종이 과반수 이상이었는데, 근로자수강지원에서도 마찬가지로 나타난 반면, 최근 전망 좋은 산업분야로 부각되는 산업응용분야와 정보통신분야의 비중이 상대적으로 높아지고 있음을 알 수 있다. 근로자수강지원을 받은 수강기간을 살펴보면, 16일~30일 동안이 38.8%로 가장 많았으며, 31~45일 24.7%, 46일 이상도 18.3%로 나타났다. 1인 당 지원금액을 보면, 10만 원~20만 원이 33.4%로 가장 많았고 7만 5천 원 이하가 20.2%로 1인 당 수강지원금액은 그리 많지 않다고 할 수 있다. 6개월 동안의 전체 지원금액은 약 5억4천 9백만 원, 1인 당 평균은 약 16만 원, 평균 훈련기간은 30.5일 약 한 달 정도였다.

<표 IV-15> 근로자 특성별 근로자수강지원 현황-성별

(단위 : %)

구분	구분값	남	여
학력	초졸	-	0.0
	중졸	0.6	0.2
	고졸	13.2	13.7
	전문대졸	8.4	10.8
	대졸	10.0	7.6
	대학원 이상	67.7	67.6

구분	구분값	남	여
연령	30세 이하	68.8	90.7
	31~40세	22.8	7.9
	41~50세	7.3	1.4
	51~60세	1.0	0.0
	61세 이상	0.1	-
업종	농림어업광업	0.4	0.3
	제조업	37.5	20.8
	전기가스 및 수도건설업	11.4	10.9
	도소매 및 숙박음식업·운수업	14.5	17.0
	금융보험부동산업	26.3	32.4
	교육서비스및보건사회복지업	4.7	13.5
	기타개인서비스업	4.7	4.0
직종	고위임직원 및 관리자	1.6	0.3
	전문가	2.0	0.8
	기술공 및 준전문가	3.4	1.5
	사무직원	8.9	15.2
	서비스 및 판매근로자	6.6	9.3
	기능원 및 관련 기능근로자	68.4	68.0
	장치·기계조작원 및 조립원	4.7	2.5
	단순노무직 근로자	2.4	0.8

자료 : 직업훈련정보망 근로자수강지원 DB

다음으로는 근로자수강지원금을 받은 여성근로자의 특성과, 남성근로자와는 어떻게 다르게 나타나는지 살펴보았다(<표 IV-11>).

<표 IV-17> 훈련특성별 근로자수강지원 현황-성별

(단위 : %)

구분	구분값	남	여
훈련직종	섬유분야	-	1.0
	화학제품 및 요업분야	0.1	-
	기계, 장비분야	4.7	0.6

구분	구분값	남	여
훈련직종	건설분야	3.5	1.4
	전기분야	0.3	-
	전자분야	3.9	0.8
	정보, 통신분야	11.4	11.9
	산업응용분야	20.2	14.8
	공예분야	0.2	-
	서비스분야	7.2	16.7
	사무관리분야	48.4	52.3
	계층별훈련분야	-	0.5
기간	0~15일	22.0	15.7
	16~30일	43.2	36.1
	31~45일	21.9	26.5
	46일 이상	12.9	21.6
지원금액	0~75,000원	24.0	17.8
	75,000~100,000원	21.7	16.8
	100,000원~200,000원	29.6	35.7
	200,000원~300,000원	14.9	17.8
	300,000원 이상	9.7	11.8

자료 : 직업훈련정보망 근로자수강지원 DB

학력별로 보면 남녀근로자 모두 전체 근로자수강지원에서와 마찬가지로 대학원 이상 졸업자의 참여율이 약 70% 나타났다. 연령은 남녀 모두 30세 이하가 가장 많았으나 여성근로자의 경우 90.7%로 거의 대부분을 차지했고, 남성근로자는 30대가 22.8%인 반면, 여성은 7.9%로 대부분이 30세 이하였다(평균연령은 32.5세). 업종별로는 남성의 경우는 제조업이 37.5%로 가장 높은 반면, 여성근로자는 금융보험부동산업이 32.4%로 가장 높게 나타났다. 재직자훈련에서와 마찬가지로 업종별 편중현상은 심하지 않았으나, 직종별로는 격차가 매우 컸다. 남녀 모두 기능원 및 관련기능근로자가 약 68%로 과반수 이상이었고, 여성의 경우는 사무직이 15.2%로 남성보다는 높게 나타났다. 그럼에도 불구하고 직종에서의 편중현상은 매우 심각한 수준으로 보인다.

앞의 <표 IV-12>는 훈련특성별로 살펴본 근로자수강지원 현황을 성별로 비교한 것이다. 훈련직종대분류에서는 사무관리분야가 여성 52.3%, 남성 48.4%로 가장 높았으며, 산업응용분야가 여성 14.8%, 남성 20.2%로 뒤를 이었다. 남성에 비해 여성의 경우 훈련직종이 사무관리분야에 더 집중되어 있었고, 서비스 분야가 16.7%로 상대적으로 높게 나타났다. 훈련기간을 보면, 남녀 모두 큰 차이 없이 한달을 전후로 한 기간이 많았고 지원금액은 전체비율에서와 마찬가지로 10만 원~20만 원이 가장 많았다. 남성근로자에 대한 전체 지원금액은 약 1억 9천 4백만 원, 여성은 약 3억 5천 5백만 원으로 여성에 대한 지원금액이 두 배 가까이 많은 것으로 나타났다.

3) 근로자학자금대부

근로자학자금대부는 근로자가 자비로 기능대학 또는 전문대학 이상의 학교에 입학 또는 재학하는 경우 연리 1%로 학자금을 대부하여 근로자의 평생 직업능력개발을 유도하는 사업 중 하나이다. 근로자학자금 대부는 2001년 지원대상이 확대된 이후 그 대상인원과 지원금액이 급속도로 증가하고 있는 추세이다⁸⁾.

고용보험 DB에서 근로자학자금 DB 중 기금결재일이 2004년 상반기(1월~6월)에 해당하는 자료로부터 성별, 근무직종, 대학분류, 학과 등의 변수별로 대부현황을 살펴보았다. 다음의 <표 IV-13>은 근로자특성별 및 대부횟수별 근로자학자금 대부현황을 정리한 것이다. 이 기간 동안 대부를 받은 인원은 총 16,146명이었으며, 전체 대부된 금액은 약 400억 원(40,006,914,000원), 1인당 평균 지원금액은 약 2백4십8만 원이었다(2,477,822원). 학자금대부지원을 받은 근로자 중 남성이 55.8%, 여성 44.2%로 여성근로자의 수가 지속적으로 증가하여 남성과 비슷한 수준에 이르렀음을 알 수 있다⁹⁾. 반면, 근무직종은

8) 2001년 21,722명, 43,016,011원에서 2002년 24,443명, 52,186,786원으로 증가(고용보험백서, 각 년도).

9) 지원받은 여성근로자 비율은 2000년 4.7%에 불과했으나 2001년 38.4%, 2002년 26.0%로 급격히 증가하고 있다.

사무직이 93.6%로 압도적으로 많았다. 대학분류에 있어서는 2년제가 33.9%, 4년제 31.4%, 석사과정이 27.3%로 고르게 분포되어 있었다. 재직근로자라는 특성상 야간이 84.6%로 대부분이었지만, 주간도 15.4%로 나타났다. 인문계열이 53.5%로 과반수 이상인 반면, 이공계열은 38.5%였다. 대부횟수는 1회가 98.9%로 올해 처음 대부를 지원받은 근로자가 대부분이었다.

<표 IV-19> 특성별 근로자 학자금 대부 현황

(단위 : 명, %)

구분	구분값	인원	비중
성별	남	9,007	55.8
	여	7,139	44.2
근무직종	생산직	1,038	6.4
	사무직	15,108	93.6
대학분류	2년제	5,473	33.9
	3년제	703	4.4
	4년제	5,077	31.4
	대학원석사	4,385	27.2
	대학원박사	503	3.1
	기타	5	0.0
주야구분	주간	2,491	15.4
	야간	13,655	84.6
학과명	이공	6,218	38.5
	인문	8,635	53.5
	예체능	799	4.9
	기타	494	3.1
대부횟수	1	15,962	98.9
	2	184	1.1
계		16,146	100.0

자료 : 근로자 학자금 DB

다음의 <표 IV-14>는 근로자학자금 대부 현황을 성별로 살펴본 것이다. 전반적으로 전체 현황과 큰 차이는 없으나, 성별로 보면 남녀간 격차가 나타

나는 부분이 있다. 먼저 근무직종의 경우 사무직이 남녀 모두 대부분이었으나, 여성의 경우 98.1%로 남성에 비해 사무직으로의 편중이 더 심했다. 대학분류별로 보면, 남성근로자는 4년제와 석사과정에 높은 편이고 2년제는 26.7%인 반면, 여성근로자의 경우에는 2년제가 42.9%로 가장 높았으며, 4년제, 석사과정으로 갈수록 비율이 낮아졌다. 특히 박사과정은 남성이 4.5%인데 반해 여성은 1.3%로, 학력수준이 높을수록 여성의 참여비율이 적은 것을 알 수 있다. 이는 여성근로자가 남성에 비해 상대적으로 학력이 낮기 때문이기도 하지만, 고학력을 요구하는 직종 및 학업과 근무를 병행할 수 있는 여건이 되는 사업장에 여성근로자 비율이 낮기 때문으로 보인다.

<표 IV-20> 특성별 근로자학자금 대부 현황-성별

(단위 : %)

구분	구분값	남	여
근무직종	생산직	10.0	1.9
	사무직	90.0	98.1
대학분류	2년제	26.7	42.9
	3년제	3.8	5.1
	4년제	33.3	29.1
	대학원석사	31.7	21.4
	대학원박사	4.5	1.3
	기타	0.0	0.0
주야구분	주간	18.5	11.6
	야간	81.5	88.4
학과명	이공	50.2	23.8
	인문	43.8	65.6
	예체능	3.3	7.0
	기타	2.7	3.6
대부횟수	1	98.8	99.0
	2	1.2	1.0

자료 : 근로자 학자금 DB

학과별로 보면, 남성의 경우 인문계열보다 이공계열이 더 많은 반면, 여성은 인문계열이 65.6%로 이공계열 23.8%로 훨씬 높게 나타났다. 남성은 이공계열, 여성은 인문계열이 많은 대학 전공에서의 남녀차이가 근로자학자금 대부에서도 반영된 것으로 보인다.

남성근로자에 대한 전체 지원금액은 약 231억 원, 1인 당 평균 지원금액은 약 254만 원, 여성은 약 169억 원, 1인 당 평균 지원금액은 약 240만 원으로 나타났다.

전체적으로 보았을 때, 근로자학자금 대부사업은 직장을 다니면서 고등교육을 병행한다는 특성상 모든 근로자에게 해당될 수 있는 아닐 것이다. 대부분 전문직이거나 사무직, 학교를 다닐 수 있는 여건이 되는 사업장에 근무하는 근로자에게 그 혜택이 돌아갈 수 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 대부를 받는 인원 및 금액이 꾸준히 늘어나고 있으며, 특히 여성근로자의 비율이 증가하는 추세임을 고려할 때 여성근로자에게도 평생직업훈련의 폭이 늘어나고 있다고 볼 수 있겠다.

4) 유급휴가훈련

유급휴가훈련은 1년 이상 근무한 재직근로자를 대상으로 훈련수강비 및 훈련기간 동안의 임금도 지불하는 사업주에 지원하는 사업이다. 따라서 직업훈련에서 차지하는 비중이 그리 높지는 않은 편이다. 분석을 위해 직업훈련 전산망에서 제공하는 유급휴가훈련 DB 중 2003년 한 해 동안 훈련을 받은 사례를 추출하여 지원금액 DB 및 사업장 DB와 결합한 자료를 사용하였다. 2003년 유급휴가훈련을 받은 총 건수는 34,952건으로 나타났다. 다음의 <표 IV-15>는 유급휴가훈련을 받은 근로자 특성별 빈도를 정리한 것이다.

유급휴가훈련에 참여한 근로자들은 대부분이 남성(93.2%)인 것으로 나타났다. 학력별로 살펴보면, 대졸자가 70.4%로 2/3 이상을 차지하였으며, 고졸자는 21.5%였다. 연령별로는 30세 이하가 54.5%로 과반수 이상이었으며, 30대도 39.8%인 것으로 나타났다. 40세 이상 근로자의 참여는 매우 낮은 수준이었다. 유급휴가훈련을 받은 근로자의 업종은 금융보험·부동산업이 77.6%

로 대부분이었으며, 제조업이 17.8%, 나머지 업종은 아주 미미한 수준이었다.

이런 특성은 직종별에서도 비슷하게 나타나는데, 사무직이 73.9%로 가장 높았고 나머지 직종에서는 10% 미만이었다. 즉 금융보험·부동산업에 종사하는 근로자의 직종은 대부분 사무직일 것이다. 이는 기업에서 휴가, 훈련, 임금 등을 모두 제공할 수 있는 여건이 되는 사업장은 그리 많지 않을 것이기 때문에, 비교적 근무환경이 좋고 전문적인 지식이 요구되는 금융보험·부동산업에서의 유급휴가훈련 참여자가 많았던 것으로 보인다.

<표 IV-21> 근로자특성별 유급휴가훈련 현황

(단위 : 명, %)

구분	구분값	인원	비중
성별	남	32,755	93.2
	여	2,387	6.8
학력	초졸	9	0.0
	중졸	76	0.2
	고졸	7,543	21.5
	전문대졸	1,106	3.2
	대졸	24,630	70.4
	대학원 이상	1,645	4.7
연령	30세 이하	19,143	54.5
	31~40세	14,000	39.8
	41~50세	1,983	5.6
	51~60세	16	0.0
업종	농림어업광업	0	0
	제조업	6,254	17.8
	전기가스 및 수도건설업	754	2.1
	도소매 및 숙박음식업·운수업	419	1.2
	금융보험부동산업	27,260	77.6
	교육서비스및보건사회복지업	32	0.1
	기타개인서비스업	233	0.7

구분	구분값	인원	비중
직종	고위임직원 및 관리자	2,822	8.0
	전문가	835	2.4
	기술공 및 준전문가	2,235	6.4
	사무직원	25,780	73.9
	서비스 및 판매근로자	2,235	6.4
	장치·기계조작원 및 조립원	773	2.2
	단순노무직 근로자	47	0.1
사업장규모 (상시근로자수)	0~100인	1,137	3.3
	101~300인	1,003	2.9
	301~1000인	3,100	9.0
	1001~5000인	8,433	24.5
	5000~10000인	8,719	25.4
	10001인 이상	11,980	34.9

자료 : 직업훈련 전산망 유급휴가훈련 DB

유급휴가훈련을 지원하는 사업장 규모를 살펴보면, 1만인 이상 사업장이 34.9%로 가장 많았고, 1천인~1만인 사업장도 절반을 차지하여, 규모가 큰 사업장일수록 유급휴가 훈련에 많이 지원하는 것으로 나타났다. 특히 300인 이하 사업장은 6.2%에 불과해 사업장 규모별 격차가 매우 큼을 알 수 있었다. 우리나라에서 1천인 이상 사업장이 그리 많지 않음을 고려할 때, 이런 수치는 규모가 매우 큰 몇몇 사업장에서만 중복해서 유급휴가훈련이 지원되는 것으로 짐작되는 바, 대기업의 편중 현상이 심각함을 알 수 있다. 이는 유급휴가훈련은 사업주의 임의적인 결정사항이기 때문에 휴가를 주어야 하는 이 훈련의 활용을 기피하기 때문으로 보인다. 즉 유급휴가훈련은 사업장의 재정 및 대체인력이 확보될 수 있어야 하는데, 규모가 작은 사업장의 경우에는 인력난으로 대체인력 확보가 용이하지 않기 때문에 어려움이 있을 것이다.

전반적으로 유급휴가훈련을 받은 건수는 아직까지는 많지 않으며 훈련에 참여하는 근로자들 사이의 격차가 매우 큰 것으로 나타났다. 즉 남성, 대졸자, 금융·보험·부동산업종의 사무직에 종사하는 대기업 근로자들을 중심으로 유급휴가훈련이 이루어지고 있어 유급휴가훈련 대상의 더 폭넓은 확대가 요

구된다. 특히 근무환경이 상대적으로 열악한 소규모 사업장에서는 현실적으로 유급휴가훈련의 활용이 어렵기 때문에 근로자에 대한 직접적인 지원제도가 될 수 있도록 검토하는 방안이 필요할 것이다.

다음의 <표 IV-16>에서는 훈련특성별로 유급휴가훈련 현황을 살펴보았다. 먼저 훈련직종이 총 7개 분야인데 이 중 금융, 보험분야가 66.3%로 2/3를 차지하였다. 다음으로는 사무관리분야가 31.1%였다. 이는 앞에서 살펴본 근로자특성별 훈련현황과 마찬가지로 금융보험업에 종사하는 사무직들이 자신들의 업종 및 직종에 맞는 유급휴가훈련을 받고 있는 것으로 분석된다. 1인당 지원금액을 살펴보면, 100만 원~150만 원이 36.7%로 가장 많았으며, 50만 원~100만 원 이하가 32.6%, 50만 원 이하가 15.9%, 150만 원 이상도 14.9%였다. 2003년 한 해 동안 지원된 전체금액은 약 390억이었으며, 1인당 평균지원금액은 111만 원인 것으로 나타났다. 훈련기간은 1개월~2개월 사이가 41.1%로 가장 많았고, 1개월 이하는 26.8%, 2개월~3개월 사이가 19.5%, 6개월 이상도 2.6%였다. 평균 훈련기간은 약 2개월이었다.

훈련특성별 훈련 현황은 참여하는 근로자의 특성에 크게 좌우되는 것으로 나타나, 그 자체로는 훈련에 대한 수요와 공급이 잘 부합되는 측면은 있지만, 근무와 훈련을 병행하는 것보다 훈련만 받을 경우 훈련효과는 더 크다는 유급휴가훈련의 장점이 있음에도 불구하고 특정 집단에게만 그 혜택이 돌아갈 수 있다는 점을 고려하면 좀 더 다양한 근로자에게도 적용될 수 있도록 제도 및 내용의 개선이 필요할 것이다.

<표 IV-23> 훈련특성별 유급휴가훈련 현황

(단위 : 명, %)

구분	구분값	인원	비중
훈련직종	기계, 장비분야	23	0.1
	전자분야	23	0.1
	정보, 통신분야	19	0.1
	서비스분야	49	0.1

구분	구분값	인원	비중
훈련직종	사무관리분야	10,927	31.1
	금융, 보험분야	23,316	66.3
	계층별훈련분야	785	2.2
금액	0~50만 원	5,574	15.9
	50~100만 원	11,451	32.6
	100~150만 원	12,896	36.7
	150만 원 이상	5,221	14.9
기간	0~30일	9,404	26.8
	31~60일	14,438	41.1
	61~90일	6,846	19.5
	91~180일	3,529	10.0
	180일 이상	925	2.6

자료 : 직업훈련 전산망 유급휴가훈련 DB

다음으로는 유급휴가훈련의 현황을 성별로 나누어 살펴보았다(<표 IV-17>). 먼저 학력별로 보면, 남성의 경우는 대졸자가 71.1%로 매우 높고 고졸자가 20.3%인 반면, 여성근로자는 대졸자가 56.6%, 고졸자가 37.1%로 학력별 격차는 남성이 더 크게 나타났다. 연령별로는 재직자훈련에서도 드러났듯이, 남성근로자는 30세 이하가 52.7%, 30대가 41.2%였는데, 여성은 30세 이하가 78.5%로 압도적이었다. 30대는 20.5%로 낮은 수준이었고 40대 이하로는 거의 없었다. 이는 현재 경제활동 중인 여성근로자 중 30세 이하의 연령이 상대적으로 많은 것과 무관하지 않을 것이다.

<표 IV-25> 근로자특성별 유급휴가훈련 현황-성별

(단위 : %)

구분	구분값	남	여
학력	초졸	0.0	-
	중졸	0.2	0.0
	고졸	20.3	37.1
	전문대졸	3.1	4.2
	대졸	71.1	56.6
	대학원 이상	4.9	1.6

구분	구분값	남	여
연령	30세 이하	52.7	78.5
	31~40세	41.2	20.5
	41~50세	6.0	1.0
	51~60세	0.0	-
업종	농림어업광업	0	0
	제조업	18.5	7.6
	전기가스 및 수도건설업	2.3	0
	도소매 및 숙박음식업·운수업	1.1	3.1
	금융보험부동산업	76.8	88.5
	교육서비스및보건사회복지업	0.1	0
	기타개인서비스업	0.7	0.7
직종	고위임직원 및 관리자	8.4	2.4
	전문가	2.5	0.3
	기술공 및 준전문가	6.6	3.0
	사무직원	72.4	86.3
	서비스 및 판매근로자	6.5	4.0
	장치·기계조작원 및 조립원	2.2	1.6
	단순노무직 근로자	0.1	-
사업장규모 (상시근로자수)	0~100인	5.2	8.8
	101~300인	2.8	3.4
	301~1000인	9.0	5.7
	1001~5000인	23.9	25.1
	5000~10000인	25.3	18.0
	10001인 이상	33.7	39.0

자료 : 직업훈련 전산망 유급휴가훈련 DB

업종별로는 전체현황과 마찬가지로 금융보험·부동산업에의 편중이 남녀모두 나타나는데, 여성근로자의 경우 88.5%로 더 심했다. 남성은 제조업 종사자도 18.5%였으나, 여성근로자는 금융보험·부동산업을 제외하고는 거의 없었다. 직종별 현황도 마찬가지로, 사무직 근로자가 남녀 모두 가장 높았고 남성 72.4%, 여성 86.3%로 여성의 편중 현상이 더 심했다. 특이할 만한 점은, 남성근로자의 경우 고위임직원 및 관리자가 8.4%인 반면, 여성은 2.4%로

남성이 4배 가까이 높게 나타났다는 것이다.

사업장 규모에 따라서는, 남녀 모두 대체로 대규모 사업장에서의 유급휴가 훈련지원이 많았다. 1만인 이상 대규모 사업장에서는 여성근로자가 남성에 비해 더 참여비율이 높았고 5천인~1만인 사업장에서는 여성근로자의 훈련 참여가 상대적으로 낮은 편이었다. 그러나 전체적으로는 1천인 이상 대규모 사업장에서의 훈련지원이 남녀 모두 집중되어 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-27> 훈련특성별 유급휴가훈련 현황-성별

(단위 : %)

구분	구분값	남	여
훈련직종	기계, 장비분야	0.1	-
	전자분야	0.1	-
	정보, 통신분야	0.0	0.2
	서비스분야	0.0	1.5
	사무관리분야	31.8	21.4
	금융, 보험분야	65.6	76.0
	계층별훈련분야	2.3	0.9
금액	0~50만 원	15.6	19.1
	51~100만 원	32.8	30.1
	101~150만 원	36.1	45.2
	151만 원 이상	15.5	5.6
기간	0~30일	26.4	31.4
	31~60일	40.0	56.2
	61~90일	20.1	10.6
	91~180일	10.7	1.1
	181일 이상	2.8	0.7

자료 : 직업훈련 전산망 유급휴가훈련 DB

위의 <표 IV-18>은 훈련특성별 유급휴가훈련 현황을 남녀근로자로 나누어 정리한 것이다. 훈련직종별로 살펴보면, 남녀 모두 전체 현황에서와 마찬가지로 금융, 보험분야에 집중되어 있는데, 여성근로자가 76.0%로 남성에 비

해 편중이 더 심했다. 그러나 남녀 모두 대부분 금융, 보험분야와 사무관리분야의 훈련직종의 훈련을 받은 것으로 나타났다. 1인 당 지원금액은 여성근로자는 100만 원~150만 원이 45.2%로 절반 정도였고, 남성은 36.1%, 50만 원~100만 원이 여성은 30.1%, 남성은 32.8%였다. 여성근로자에게 지원된 전체 금액은 약 23억, 남성근로자에 지원된 금액은 약 367억 원으로 훈련에 참여하는 남녀비율의 격차 때문에 훈련 지원금액의 격차도 매우 크게 나타났다. 1인 당 평균 지원금액은 여성 약 97만 원, 남성은 약 112만 원으로 남성이 약간 높았다.

훈련기간별로는 2개월 이하가 남성 66.4%, 여성 87.6%로 여성근로자의 유급휴가 훈련기간이 상대적으로 짧은 편이었다. 3개월 이상은 남성은 13.5%인 반면, 여성은 1.8%로 여성근로자의 유급휴가훈련기간은 길지 않았다. 이는 평균 훈련기간에서도 나타나는데, 남성의 경우는 약 61일이었는데 여성은 약 42일이었다.

전체적으로 보았을 때, 재직자훈련에서 유급휴가훈련이 차지하는 비율이 그리 크지 않은데다가 훈련에 참가하는 근로자들과 사업장 및 훈련의 종류가 다른 훈련들에 비해 특정 집단으로 집중되는 현상을 보였다. 특히 참여자 중 남성근로자가 대부분이었고, 여성들 중에서도 남성에 비해 특정 집단으로의 편중이 더 심해 전체 여성근로자 중 아주 소수만 유급휴가훈련을 받았던 것으로 나타났다. 유급휴가훈련이 실질적인 효과를 거둘 수 있으려면 훈련을 필요로 하는 사업장과 근로자들의 수요와 훈련의 활용여부를 제대로 파악하여 훈련의 내용 및 방법을 제고해 보아야 할 것이다.

다. 실업자 지원사업(실업자재취직훈련)

직업능력개발사업 중 실업자 재취직 훈련은 1997년 경제위기 이후 실업률이 크게 높아지면서 실직자들이 재취업하는 데에 큰 기여를 한 것으로 평가받고 있다(한국노동연구원, 2003). 특히 99년 이후 지원인원과 금액에 있어 실업자재취직 훈련의 비중이 급격히 증가하고 있는 추세이다. 다음의 <표

IV-19>는 97년 이후 실업자재취직 훈련 지원현황의 변화를 보여주고 있다. 1997년에 비해 99년까지 지원인원과 금액이 급속도로 증가했다가 2000년 이후는 완만하게 하락하고 있다.

<표 IV-28> 실업자재취직훈련 지원

(단위: 명, 백만 원)

구분	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
인원	1,949	163,111	170,685	120,296	104,559	88,372	57,662
지원금	2,262	191,194	306,176	215,512	152,510	151,966	131,991

출처: 고용보험백서, 각 년도.

고용보험전산망에서 제공받은 실업자재취직훈련 DB 중 2004년 4월부터 6월 사이에 훈련이 시작된 건수를 대상으로(훈련종료시점은 2004년 12월까지) 기관기준 자료 및 개인기준 자료를 분석하였다. 먼저 기관기준으로 간단히 살펴보면, 아래의 <표 IV-20>과 같다.

<표 IV-29> 실업자 재취직훈련 현황-기관기준

(단위 : 일, 명, 개)

구분	평균
훈련기간	155.2일
위탁인원	23.7명
중도탈락인원	3.5명
수료인원	3.9명
취업인원	1.9명
훈련 중 인원	14.1명
전체기관	251(417)개*

자료: 실업자 재취직 훈련 DB

*주: 괄호 안은 중복된 전체 건수

실업자재취직 훈련을 제공하는 기관은 총 251개였고, 이 기관들에서 417건의 훈련을 실시하였다. 평균 훈련기간은 155.2일, 약 5개월 정도였고, 현재 훈

련중인 인원은 건 당 평균 14명, 훈련 중에 취업한 인원은 평균 약 2명, 중도 탈락인원은 3.5명이었다. 훈련과정 및 구체적인 남녀차이는 개인기준의 자료에서 자세히 살펴보고자 한다.

<표 IV-30> 실업자재취직훈련 현황-전체

(단위 : 명, %)

구분	구분값	인원	비중
성별	남자	4,266	43.2
	여자	5,617	56.8
훈련직종 (대분류)	농림, 어업, 광업분야	0	0
	섬유분야	602	6.1
	화학제품 및 요업분야	0	0
	금속분야	77	0.8
	기계, 장비분야	1,242	12.6
	건설분야	226	2.3
	전기분야	231	2.3
	전자분야	378	3.8
	정보, 통신분야	2,379	24.1
	운송장비제조	0	0
	산업응용분야	1,822	18.4
	공예분야	83	0.8
	서비스분야	2,405	24.3
	사무관리분야	297	3.0
	금융, 보험분야	19	0.2
	의료분야	66	0.7
	환경분야	56	0.6
	계층별훈련분야	0	0
훈련수료여부	수료	1,688	21.1
	조기취업	767	7.8
	중도탈락	1,460	14.9
	훈련 중	5,914	60.2

구분	구분값	인원	비중
훈련기간	0~90일	925	9.4
	91~120일	1,451	14.7
	121~150일	1,460	14.8
	151~180일	5,624	56.9
	180일 이상	423	4.3

자료 : 실업자 재취직 훈련 DB

위의 <표 IV-21>은 실업자재취직훈련 DB를 개인기준으로 정리한 것이다 (기간은 기관기준과 같음). 먼저 성별로 살펴보면, 기간 중 실업자재취직 훈련을 시작한 전체 9,883명 중 여성이 56.8%로 남성보다 많았다. 1999년에는 여성참여가 39.5%였던 것이 2000년에는 53.7%로 남성보다 높아져 지속적으로 여성의 훈련참여가 증가하고 있는 추세이다(고용보험백서, 각 년도). 훈련직종의 비율을 보면, 서비스 분야(24.3%)와 정보통신 분야(24.1%)가 가장 많았고, 산업응용분야가 18.4%로 나타나, 훈련의 특성상 향후 재취업 전망이 있는 분야로 집중되는 현상을 반영하였다. 특히 서비스 분야에서는 음식관련, 미용·패션관련 훈련이 많았고, 산업응용분야에서는 컴퓨터를 활용한 디자인 관련 훈련이 대부분을 차지하고 있었다.

훈련수료여부를 살펴보면, 2004년 12월까지 지속되는 훈련이 많아 현재 훈련 중인 경우가 60.2%로 대부분이었고, 이미 수료한 경우가 21.1%, 중도탈락 14.9%, 조기취업한 근로자는 7.8%인 것으로 나타났다. 실업자재취직 훈련이 재취업에 얼마나 기여했는지를 파악하기 위해 향후 실업자재취직 훈련 수료 후 재취업이 어떻게 이루어졌는지를 추적할 수 있는 자료를 통한 분석이 이루어진다면 실제 훈련의 성과를 분석할 수 있을 것이다.

훈련기간은 5개월~6개월 사이가 56.9%로 가장 많았고 3개월~5개월도 29.5%였다. 6개월 이상도 4.3%였다. 실업자재취직훈련의 특성상 훈련기간이 평균 약 157일로 다른 훈련에 비해 기간이 긴 편으로 나타났다.

다음의 <표 IV-22>는 실업자재취직 훈련의 현황을 성별로 살펴본 것이다. 실업자재취직훈련의 훈련직종별 분포를 성별로 비교해 보면 남녀간의 차이

가 나타나는데, 남성근로자의 경우는 기계장비분야(27.8%)와 정보통신분야(26.9%)의 비중이 높았던 반면, 여성근로자는 서비스분야(35.7%)와 정보통신분야(21.9%), 산업응용분야(20.0%)가 높았다. 특히 섬유분야의 경우는 남성은 참여가 거의 없는 반면, 여성근로자는 10.6%로 나타났다. 이는 훈련의 분야에서 남녀의 직종분리 현상이 반영된 것으로 분석되는데, 일반적으로 음식이나 미용·패션, 디자인 관련 직종은 여성의 비율이 높고, 정보통신, 기계장비 분야는 남성의 비율이 높다는 현실을 잘 보여주고 있는 것이다.

훈련수료여부를 보면, 남녀 모두 훈련 중인 건수가 가장 많았고, 중도탈락과 조기취업은 남성이 여성보다 조금씩 높게 나타났다. 훈련기간은 여성의 경우 5개월~6개월 사이에 62.9%가 몰려 있는 반면 남성은 상대적으로 고르게 분포되어 있음을 알 수 있다. 따라서 여성의 1인 당 평균 훈련기간은 약 160일로 남성의 153.7일보다 조금 높게 나타났다.

<표 IV-32> 실업자재취직훈련 현황-성별

(단위 : %)

구분	구분값	남	여
훈련직종 (대분류)	농림, 어업, 광업분야	0	0
	섬유분야	0.2	10.6
	화학제품 및 요업분야	0	0
	금속분야	1.8	0
	기계, 장비분야	27.8	1.0
	건설분야	3.4	1.5
	전기분야	5.2	0.2
	전자분야	5.8	2.3
	정보, 통신분야	26.9	21.9
	운송장비제조	0	0
	산업응용분야	16.4	20.0
	공예분야	0.5	1.1
	서비스분야	9.4	35.7
	사무관리분야	1.3	4.3
	금융, 보험분야	0.2	0.2

구분	분값	남	여
훈련직종 (대분류)	의료분야	0.0	1.1
	환경분야	1.2	0.1
	계층별훈련분야	0	0
훈련수료여부	수료	19.1	15.5
	조기취업	8.3	7.4
	중도탈락	15.1	14.5
	훈련 중	56.7	62.3
훈련기간	0~90일	12.4	7.0
	91~120일	18.4	11.9
	121~150일	13.3	15.9
	151~180일	49.0	62.9
	181일 이상	6.8	2.3

자료 : 실업자 재취직 훈련 DB

실업자재취직 훈련의 현황을 요약하면, 여성의 참가율이 계속 증가하고 있으며, 대체로 재취업 성과를 높일 수 있는 훈련분야로 집중되는 경향을 보여주고 있다. 그리고 훈련분야의 남녀간 차이는 기존의 직종의 성별분리 현상을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 더 구체적인 분석을 위해서는 실업자재취직 훈련에 참여하는 사람들의 실직 이전 사업장 특성 및 인적특성이 훈련참여에 어떻게 영향을 미치며, 훈련수료 이후 재취업으로 이어지는 데에 어떤 효과를 나타내는지를 살펴보아야 할 것이다.

3. 직업능력개발사업의 평가분석

앞의 2절에서는 고용보험 DB와 직업훈련전산망(HRD-Net)으로부터 제공 받은 자료로부터 직업능력개발사업을 사업주 지원, 재직자 지원, 실업자 지원사업으로 나누어 인적특성 및 훈련특성별 현황과 성별로 분리하여 어떤 차이가 있는지를 살펴보았다. 이를 통해 직업훈련을 받는 근로자들의 특성과, 그 특성별로 어떤 훈련을 받았는지 확인할 수 있었다. 이번 절에서는 위의

자료들을 활용하여 각 직업훈련의 훈련기간, 훈련금액 및 훈련직종에 영향을 주는 요인이 무엇인지, 성별에 따라 어떤 차이가 있는지 살펴보기 위해 서열로짓 분석(ordered logit)과 다항로짓 분석(multinomial logit)을 하였다. 분석을 위해 STATA 8.0 프로그램을 사용하였다. 2절에서는 직업훈련의 양적인 측면을 보았다면, 이 분석을 통해서도 직업훈련의 질적인 수준에 영향을 미치는 요인들을 살펴볼 수 있을 것이다.

가. 재직자 훈련

이 분석을 위해 2절에서 다루었던 2003년 1,610,899 건 중에서 변수가 누락·오류가 있는 자료를 제외하고 13,716건을 표본으로 추출하여 사용하였다. 재직자훈련 1인 당 지원금액에 영향을 주는 요인을 알아보기 위해 먼저, 1인 당 지원금액을 5개의 범주(0~5만 원, 5~10만 원, 10~20만 원, 20~50만 원, 50만 원 이상)로 리코딩했다¹⁰⁾. 그리고 인적 특성 및 훈련특성을 독립변수로 하여 훈련 지원금액에 어떤 영향을 주는지 서열로짓 분석을 통해 추정했다. 다음의 <표 IV-23>은 그 결과 중 유의미한 변수들을 중심으로 추정계수, 표준오차 및 유의도를 나타낸 것이다.

<표 IV-23> 재직자훈련 1인 당 지원금액의 결정요인-서열로짓

독립변수	계수	표준오차	z	P> z
성	-.3038265	.047523	-6.39	0.000
학력	.0878645	.0176165	4.99	0.000
직종	.000011	1.11e-06	9.94	0.000

10) 범주에 따른 비율

범주	0~5만 원	5~10만 원	10~20만 원	20~50만 원	50만 원 이상
비율(%)	25.3	18.8	32.3	13.9	9.7

독립변수	계수	표준오차	z	P> z
연령	-.0101413	.002519	-4.03	0.000
여성근로자비율	.0047718	.0008527	-5.26	0.000

Log likelihood= - 16156.973

Number of obs = 13716
 LR chi2(7) = 1654.37
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.0487

재직자훈련 1인 당 지원금액에 영향을 주는 변수는 성, 학력, 직종, 연령, 기업에서의 여성근로자 비율인 것으로 나타났다. 구체적으로, 성의 추정계수가 (-)라는 것은 0에서 1로 갈수록 즉 여성일수록 1인 당 지원금액은 낮아진다는 것을 의미한다. 연령도 추정계수가 (-)이므로 남성일수록, 연령이 낮을수록 지원금액이 높아진다고 볼 수 있다. 반면, 학력과 직종, 기업의 여성근로자 비율의 추정계수는 (+)였는데, 이는 학력이 높을수록 직종이 사무직, 서비스 및 판매직일수록¹¹⁾, 기업 내의 여성근로자 비율이 높을수록 지원금액이 높아지는 것으로 분석되었다.

더 구체적인 분석을 위해 1인 당 지원금액이 한 단계 상승함에 따라 각 변수들이 어떤 영향을 주는지 discrete change 값을 통해 살펴보았다. 다음의 <표 IV-24>를 보면 각 단계별 추정계수값이 나타나 있다. 단계별 discrete change의 부호로부터 어떤 영향을 미치는지 확인할 수 있는데, 먼저 성별로 보면 여성일수록 5만 원 이하의 금액을 더 지원받고, 남성일수록 5만 원 이상의 금액을 지원받을 확률이 더 높은 것을 알 수 있다. 연속형 변수인 학력, 직종, 연령의 경우 한 단위 많아질수록, 최소에서 최대값이 될수록 1인 당 지원금액에 어떤 영향을 주는지 역시 discrete change의 부호로부터 확인할 수 있다. 학력의 경우 학력이 낮을수록 5만 원 이하의 지원금액을 받을 확률이 높은 반면, 학력이 높아지면 5만 원 이상의 금액을 지원받을 확률이 높아진다.

11) 2절에서 분류한 직종분류에 따라 고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무직, 서비스 및 판매근로자, 기능원, 단순노무직 순서대로 증가함에 따른 영향으로 나타난다. 그런데 기능원 및 단순노무직 중 재직자훈련에 참여하는 비율이 미미하기 때문에 사무직 및 서비스직종이 많음을 의미한다.

직종의 경우에는 사무직 및 서비스·판매직일수록 10만 원 이상을 지원받을 확률이 상대적으로 높았으며, 10만 원 이하의 지원금액을 받을 확률은 낮아진다. 연령이 높을수록 낮은 금액(5만 원 이하)을 받을 확률이 높았으며, 연령이 낮을수록 5만 원 이상의 지원금액을 받을 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

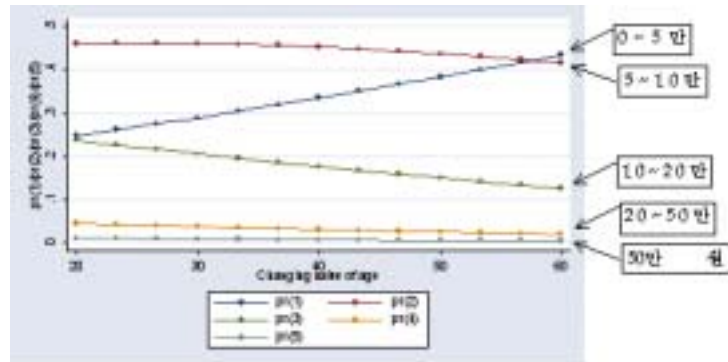
<표 IV-24> 재직자훈련 1인 당 지원금액의 결정요인-서열별 discrete change

독립변수	변화	0~5만 원	5~10만 원	10~20만 원	20~50만 원	50만 원 이상
성	남성→여성	.0634833	-.00795892	-.04352105	-.00991852	-.00208481
학력	Min→Max	-.09024291	.00838274	.06381388	.01490056	.00314572
	+1 증가	-.01767693	.00085733	.01305561	.00310644	.00065756
직종	Min→Max	-.17015114	-.00475103	.13305959	.03442902	.00741357
	+1 증가	-2.223e-06	1.078e-07	1.642e-06	3.906e-07	8.269e-08
연령	Min→Max	.093667	-.00857255	-.0663126	-.01550714	-.00327474
	+1 증가	.00204027	-.00009895	-.00150687	-.00035854	-.0000759

다음의 <그림 IV-1>은 여성의 경우 연령에 따라 1인 당 지원금액이 어떻게 변화하는지 나타낸 것이다. 즉 재직자훈련에 참여한 여성의 연령이 20세에서 60세로 높아짐에 따라 각 단계별 지원금액이 변화하는 양상을 보여주고 있는데, 5~10만 원과 20만 원 이상일 경우에는 연령에 따라 큰 변화가 없는데, 여성의 연령이 높아질수록 5~10만 원을 지원받을 확률이 높아지고, 연령이 낮아질수록 10~20만 원을 지원받을 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

그리고 앞의 분석에서 나타난 것처럼 재직자훈련에 참가한 여성근로자의 경우 연령에 따라서는 5만 원 이하의 적은 금액을 지원받을 확률이 높음이 이 그림에서도 확인된다.

<그림 IV-1> 연령에 따른 여성 1인 당 지원금액 변화(재직자훈련)



전체적으로, 2003년 재직자훈련에 참여했던 여성근로자들은 남성들에 비해 상대적으로 1인 당 지원금액이 적은 것으로 나타났는데, 이는 훈련직종이나 참여한 훈련기간에 따라 차이는 있겠지만, 여성의 재직자훈련 참여율이 절대적으로 낮을 뿐만 아니라 훈련에 참여한다 하더라도 남성에 비해 지원을 적게 받는 경향을 보여 여성의 양적인 훈련참여를 높이는 것과 함께 질적인 향상도 필요할 것으로 보인다.

다음으로는 재직자훈련직종에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보기 위해 다항로짓 분석을 실시하였다. 분석을 위해 재직자훈련직종을 (1)블루칼라 직종¹²⁾ (2)정보통신 및 서비스업¹³⁾ (3)사무관리 및 금융보험¹⁴⁾ 직종으로 재범주화하였고¹⁵⁾, (3)을 기준범주로 하여 영향을 미치는 변수들의 계수를 추정하였다.

12) 섬유, 화학제품 및 요업, 금속, 기계장비, 건설, 전기 분야 포함

13) 운송장비, 산업응용, 공예 분야 포함

14) 의료, 환경 분야 포함

15) 범주에 따른 비율

범주	블루칼라 직종	정보통신 및 서비스업	사무관리 및 금융보험
비율(%)	10.3	13.3	76.4

<표 IV-25> 재직자훈련직종의 결정요인-다항로짓

훈련직종분류	독립변수	계수	표준오차	z	P> z
블루칼라 직종	성	-1.441439	.1446719	-9.96	0.000
	학력	-.2655501	.0306418	-8.67	0.000
	연령	-.0156226	.00428	-3.65	0.000
	기업규모	-.0000322	3.52e-06	-9.14	0.000
	cons	2.364823	.3301116	7.16	0.000
정보통신 및 서비스업	성	-.4386001	.0725069	-6.05	0.000
	학력	.028235	.0271184	1.04	0.298
	연령	-.0675123	.0044661	-15.12	0.000
	기업규모	.0000362	1.93e-06	18.76	0.000
	cons	.2456955	.2899051	0.85	0.397

Log likelihood= - 9549.4144

Number of obs = 14958
 LR chi2(14) = 2203.60
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.1034

위의 <표 IV-25>는 (3)을 기준으로 하여 블루칼라, 정보통신 및 서비스업 직종에의 훈련참여에 영향을 주는 변수들의 추정치이다. 재직자훈련직종 선택에 유의미한 영향을 주는 변수는 성, 학력, 연령, 기업규모로 나타났다.

사무관리 및 금융보험 관련 훈련직종에 비해 블루칼라 직종의 재직자훈련에 참여에는 성, 학력, 연령, 기업규모 모두 추정계수가 (-)값을 나타내었다. 이는 남성일수록, 학력이 낮을수록, 연령이 낮을수록, 기업규모가 적을수록 블루칼라 직종의 훈련을 선택할 확률이 높음을 의미한다. 반대로 여성, 고학력, 연령이 높을수록, 대규모 기업일수록 블루칼라 직종을 선택할 확률이 낮다고 볼 수 있다. 정보통신 및 서비스 관련 훈련직종의 경우에는 남성일수록, 학력이 높을수록, 연령이 낮을수록, 기업규모가 클수록 참여할 확률이 높았다. 다시 말해 여성일수록, 학력이 낮을수록, 연령이 높을수록, 기업의 규모가 적을수록 이 직종의 훈련을 선택할 가능성이 낮다는 것이다.

이와 같은 결과는 예상가능한 결과라 할 수 있는데, 여성근로자, 고학력자, 대규모 사업장에서 근무하는 근로자가 상대적으로 정보통신이나 서비스업,

사무직에 종사하는 경우가 많기 때문에 재직자훈련선택도 이에 맞게 이루어지는 것으로 볼 수 있겠다.

다음의 <표 IV-26>은 독립변수의 변화에 따라 훈련직종범주 각각에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해 discrete change 값을 추정한 것이다. 세 범주를 함께 보았을 때, 여성일수록 블루칼라나 정보통신 및 서비스업보다는 화이트칼라 직종에 더 많이 참여하는 것으로 나타났다. 학력이 높아짐에 따라서는, 블루칼라 직종보다 정보통신 및 서비스업과 화이트칼라 직종의 훈련을 선택할 가능성이 높았다. 연령이 높아질수록 화이트칼라 직종의 훈련에 더 참여하며, 연령이 낮을수록 블루칼라 직종과 정보통신 및 서비스업 관련 훈련에의 참여 가능성이 높은 것으로 나타났다. 대규모 사업장일수록 정보통신 및 서비스업 관련 훈련참여 가능성이 상대적으로 높은 반면, 블루칼라 직종과 화이트칼라 직종 모두 추정계수 값이 (-)로 결과가 모순되는 측면이 있다. 그러나 앞의 2절에서 나타났듯이 재직자훈련에 참여하는 근로자의 사업장 규모가 1천인 이상 대규모인 경우가 많았기 때문에, 그리 유의미한 결과는 아닐 것으로 짐작된다.

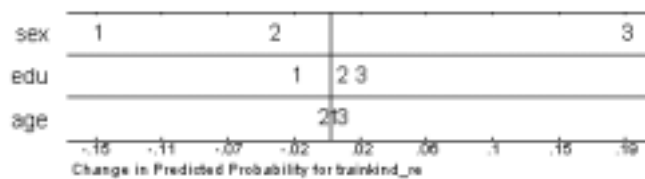
<표 IV-26> 재직자훈련직종의 결정요인-범주별 discrete change

독립변수	변화	블루칼라직종	정보통신 및 서비스업	화이트칼라직종
성	남성→여성	-.06240262	-.03460755	.0970101
학력	Min→Max	-.09908105	.0265343	.07254678
	+1 증가	-.01660085	.00503987	.01156098
연령	Min→Max	-.01827777	-.2796139	.29789168
	+1 증가	-.00043386	-.00694582	.00737968
기업규모	Min→Max	-.07052171	.26288882	-.19236708
	+1 증가	-2.269e-06	4.040e-06	-1.771e-06

다음의 <그림 IV-2>는 앞에서 분석한 다항로짓의 추정계수를 이용하여 predicted probability를 표시한 그림이다. 각 번호는 훈련직종의 범주 번호이

며, 성, 학력, 연령에 따라 훈련직종이 어떻게 분포될 것인지를 보여주고 있다. 즉 성의 경우는 오른쪽이 여성, 왼쪽이 남성인데 범주 1, 2에는 남성근로자가 참여할 확률이 높으며, 훈련범주 3은 여성이 참여할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 각 범주 숫자의 간격이 멀수록 그 변수가 미치는 영향이 상대적으로 크다고 볼 수 있기 때문에, 학력이나 연령보다 성별에 따라 훈련직종의 차이가 크다는 것을 알 수 있다. 학력의 경우에는 훈련범주 1, 2, 3의 순서로 학력이 높아질수록 확률도 높아지지만 성별 차이에 비해서는 그리 격차가 크지는 않다. 연령의 경우에는 세 숫자가 모두 가까이 있기 때문에 연령이 미치는 영향은 매우 적음을 알 수 있다.

<그림 IV-2> 재직자훈련직종의 변수별 predicted probability



*주: 1.블루칼라 직종 2.정보통신및서비스업 3.사무관리및금융보험

위의 분석들을 통해 2003년 한해동안 재직자훈련을 받은 근로자들을 대상으로 재직자훈련을 위해 지원받은 1인 당 금액과, 훈련직종의 선택에 영향을 주는 요인들이 무엇인지, 어떻게 영향을 미치는지를 알 수 있었다. 두 분석대상 모두 성별 요인이 중요했는데, 특히 여성일수록 1인 당 지원금액이 적은 것으로 나타나 여성근로자에 대한 훈련지원의 질적인 측면이 제고되어야 할 것이다. 그리고 남성에 비해 여성일수록 훈련직종의 편중이 심하게 나타났는데, 기술이나 정보통신, 서비스 분야보다 사무직, 금융보험 분야에 집중되어 있어 좀 더 다양한 참여를 유도할 수 있는 방안이 모색되어야 하겠다.

나. 근로자 수강지원

이 분석을 위해 앞의 2절에서 사용되었던 고용보험 DB의 근로자수강지원금 DB 중 2003년 하반기 기간 동안의 총 3,372건 중에서 결측치를 제외한 3,332건을 대상으로 근로자수강지원 기간에 영향을 주는 요인이 무엇인지 서열로짓 분석을 하였다. 먼저 근로자수강지원 기간을 (1) 0~15일 (2) 16일~30일 (3) 31일~45일 (4) 46일 이상으로 범주화하였다¹⁶⁾.

다음의 <표 IV-27>은 근로자수강지원 기간에 유의미한 영향을 미치는 요인들의 추정계수, 표준편차 및 유의도를 나타낸 것이다. 근로자수강지원 기간에 영향을 주는 요인들은 성, 연령, 학력, 직종이었다. 성별 요인은 다른 요인에 비해 유의도가 조금 떨어지는데, 근로자수강지원을 받는 남성근로자일수록 수강기간이 길어짐을 알 수 있다. 연령, 학력, 직종 모두 추정계수가 (-) 값으로 나타나, 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 직종이 사무직 및 서비스 직일수록 기간이 상대적으로 짧아질 것으로 추정되었다. 즉 남성일수록, 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록, 전문직일수록 근로자수강훈련 기간이 길 것으로 분석된다.

<표 IV-27> 근로자수강지원 기간의 결정요인-서열로짓

독립변수	계수	표준오차	z	P> z
성	.3246543	.0728007	4.46	0.002
연령	-.0278324	.0046963	-5.93	0.000
학력	-.3949811	.0306687	-12.88	0.000
직종	-.0000212	3.00e-06	-7.8	0.000

Log likelihood= - 4210.7382

Number of obs = 3332
 LR chi2(6) = 452.48
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.0510

16) 범주에 따른 비율은 <표 IV-10> 참조.

더 구체적인 분석을 위해 근로자수강지원 기간이 한 단계 상승함에 따라 각 변수들이 어떤 영향을 주는지 discrete change 값을 통해 살펴보았다. 다음의 <표 IV-28>을 보면 각 단계별 추정계수값이 나타나 있다. 단계별 discrete change의 부호로부터 어떤 영향을 미치는지 확인할 수 있는데, 먼저 성별로 보면 여성일수록 30일 이하의 기간보다는 31일 이상의 훈련에 더 참여할 것으로 나타났다¹⁷⁾. 연령에 따라서는 0~30일 사이의 기간에는 연령이 높아질수록 많이 참여하고, 31일 이상일 경우에는 연령이 낮을수록 참여할 비율이 더 높을 것으로 추정되었다. 30일 이하 기간에는 학력이 높을수록, 사무직 및 서비스직일수록 30일 이하의 근로자수강지원을 받을 확률이 높은 반면, 31일 이상일 때는 학력이 낮을수록, 전문직일수록 더 많이 참여하는 것으로 나타났다.

<표 IV-28> 근로자수강지원 기간의 결정요인-서열별 discrete change

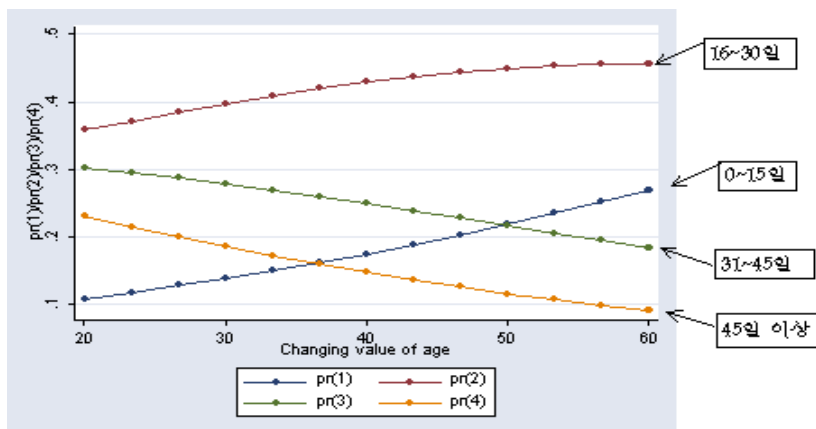
독립변수	변화	0~15일	16~30일	31~45일	45일 이상
성	남성→여성	-.0454293	-.03271976	.03606091	.04208815
연령	Min→Max	.2038501	.07480121	-.13913022	-.13952109
	+1 증가	.00379711	.00296735	-.02340294	-.0037038
학력	Min→Max	.13407692	.21906377	-.08904979	-.28409091
	+1 증가	.05388637	.04211093	-.0434269	-.05257041
직종	Min→Max	.21757454	.17950583	-.14786929	-.24921107
	+1 증가	2.896e-06	2.263e-06	-2.334e-06	-2.825e-06

대체로 근로자수강지원 기간에 영향을 주는 변수들은 한 달 정도를 기준으로, 남성이고, 학력, 연령이 높을수록 사무직 및 서비스직일수록 한 달 이하의 근로자수강지원을 받을 확률이 높았고, 여성이고 학력, 연령이 낮을수록, 전문직일수록 한 달 이상의 근로자수강지원을 받을 확률이 높은 것으로 분석된다.

17) 이는 <표 IV-27>의 성별 추정계수와는 다른 결과인데, 앞에서 유의도가 낮았던 것이 이와 같은 차이 때문일 것으로 보인다.

다음의 <그림 IV-3>은 근로자수강지원을 받은 여성근로자들의 연령변화에 따라 수강기간이 어떻게 달라지는지 나타낸 것이다. 20세에서 60세까지 변화에 따라 여성근로자의 수강기간은, 연령이 많아짐에 따라 30일 이하 기간의 수강지원을 받을 확률이 높아지고, 31일 이상 기간의 지원을 받을 확률은 낮아지는 것으로 나타났다. 전체적으로 여성은 16~30일 사이의 수강지원을 받을 확률이 가장 높았다. 연령이 많다는 것은 근속년수와도 관련이 있는데, 따라서 근속년수가 길어질수록 한 달 이하 정도의 수강지원을 확률은 높아지지만 한 달 이상의 긴 기간을 지원받을 확률은 낮아짐을 의미하기도 한다.

<그림 IV-3> 연령에 따른 근로자수강지원 기간 변화



지원기간의 길고 짧음이 지원의 질을 담보하는 것은 아니지만, 근로자수강지원금의 경우 근로자가 먼저 수강을 받고 수강료를 지불한 후 받게 되는 지원이기 때문에 근로자의 입장에서는 다른 훈련에 비해 적극적으로 활용하기 어려운 측면이 있어, 수강기간이 길어질 수 없다는 것은 이런 어려움이 더 많다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 비교적 활용도가 낮은 근로자수강지원금의 경우, 근로자들이 필요한 훈련을 적절한 시기에 받을 수 있도록 현실적인 제도개선이 필요할 것으로 보인다.

다. 실업자재취직훈련

이 분석을 위해 앞의 2절에서 사용되었던 고용보험 DB의 실업자재취직훈련 DB 중 2004년4월~6월 사이에 훈련을 시작한 9,883건 중에서 결측치를 제외한 9,827건을 대상으로 실업자재취직훈련 기간에 영향을 주는 요인이 무엇인지 서열로짓 분석을 하였다. 먼저 실업자재취직훈련 기간을 (1) 0~3개월 (2) 3개월~4개월 (3) 4개월~5개월 (4) 5개월~6개월 (5) 6개월 이상으로 범주화하였다¹⁸⁾.

다음의 <표 IV-29>는 범주화한 실업자재취직훈련 기간을 결정하는 요인 분석 결과, 추정계수, 표준오차 및 유의도를 나타낸 것이다. 실업자재취직훈련 기간에 영향을 주는 요인은 다른 훈련에 비해 많지 않았다. 유일하게 성별 변수만이 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 추정계수값이 (+)이므로 남성일수록 훈련기간이 길어지고, 여성일수록 짧아지는 것으로 볼 수 있다. 그러나 이는 전체적인 추정치이고, 다음의 discrete change에서 기간의 범주별로 더 자세히 살펴보는 것이 의미가 있다. 훈련직종의 경우는 값이 커질수록 서비스, 사무관리, 금융보험 분야인데, 이들 분야의 훈련직종일수록 훈련기간이 길어질 확률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 유의도는 약간 낮은 편이다. 여기서는 다른 훈련과는 달리 여성일수록 훈련기간이 길어지는 것으로 나타났음을 알 수 있다.

<표 IV-29> 실업자재취직훈련 기간의 결정요인-서열로짓

독립변수	Coef.	Sta. Err	z	P> z
성	.3057723	.0408166	7.49	0.000
훈련직종	.013135	.0058832	2.23	0.026

Log likelihood= - 122232.966

Number of obs	=	9827
LR chi2(2)	=	75.30
Prob > chi2	=	0.0000
Pseudo R2	=	0.0031

18) 범주화한 비율은 <표 IV-21> 참조.

좀 더 구체적으로 범주별로 어떻게 영향을 미치는지 살펴보기 위해 discrete change 값을 추정한 것이 다음의 <표 IV-30>이다. 성별, 훈련직종 모두 훈련기간 150일까지는 추정계수값이 (-), 151일 이상은 (+)로 나타났다. 이는 남성일수록, 훈련직종이 기계 및 건설 등 육체노동과 관련된 분야일수록 실업자재취직훈련기간이 150일 이하일 가능성이 높고, 여성이고 서비스 및 사무관리, 금융보험분야의 훈련직종일수록 150일 이상의 훈련을 받을 확률이 높은 것을 의미한다. 훈련직종 분야와 성별 차이가 상관관계가 있다고 볼 수 있는데, 즉 일반적인 성별 직종분리가 훈련직종 분야의 선택에 있어서도 영향을 준다고 한다면 이 결과는 이를 반영하는 것으로 보인다.

<표 IV-30> 실업자재취직훈련 기간의 결정요인-서열별 discrete change

독립변수	변화	0~90일	91~120일	121~150일	151~180일	181일 이상
성	남성→여성	-.02621568	-.03016305	-.01653022	.06077158	.01213732
훈련직종	Min→Max	-.01658947	-.01935817	-.01086617	.03885567	.00795816
	+1 증가	-.00110509	-.0012918	-.00072619	.00259319	.00052989

다른 직업능력개발사업의 훈련 중 실업자재취직훈련에서만 성별 변수가 훈련기간에 유의미한 영향을 주고, 여성일수록 훈련기간이 더 길어질 것으로 추정된다는 결과는 여성들이 상대적으로 실업자재취직훈련을 더 많이 활용한다고 긍정적으로 볼 수도 있으나, 여성의 실업이 남성보다 더 심각하기 때문에 실업자재취직훈련에 더 긴 기간으로 참여한다고 볼 수도 있을 것이다. 따라서 중요한 것은, 실업자재취직훈련 이후의 경제활동상태가 어떻게 변하는가이므로 다음 분석에서는 실업자재취직훈련DB에 포함되어 있는 실업자재취직훈련수료 여부에 성별 변수가 어떤 영향을 미치는지 확인하기 위해 다항로지분분석을 실시하였다.

다음의 <표 IV-31>은 실업자재취직훈련 수료여부를 (1) 수료하였거나 훈련 중 (2) 조기취업 (3) 중도탈락으로 범주화¹⁹⁾한 후 (1)을 기준범주로 하여 추정한 것이다. 실업자재취직훈련의 수료여부에 유의미한 영향을 주는 변수

는 역시 성(sex)과 훈련직종인 것으로 나타났다. 성의 추정계수가 조기취업과 중도탈락 모두 (-)값이었는데, 남성일수록 조기취업할 가능성도, 중도탈락할 가능성도 여성에 비해 높음을 의미한다. 반면 훈련직종의 경우에는 다르게 나타났는데, 서비스나 사무관리 및 금융보험 관련 훈련직종일수록 조기취업할 가능성은 높고 중도탈락할 가능성은 낮은 것으로 추정되었다. 이는 다시 말해 여성일수록 조기취업하거나 중도탈락보다는 훈련수료 및 훈련 중일 경우가 많고, 서비스나 사무관리 및 금융보험과 관련된 실업자재취직훈련을 받은 사람일수록 조기취업할 가능성이 높음을 의미한다.

<표 IV-31> 실업자재취직훈련 수료여부의 결정요인-다항로짓

수료여부	독립변수	계수	표준오차	z	P> z
조기취업	성	-.1869869	.0795691	-2.35	0.019
	훈련직종	.021282	.0119414	1.78	0.075
	cons	-2.393172	.1167461	-20.50	0.000
중도탈락	성	-.0613188	.0598945	-1.02	0.306
	훈련직종	-.0025801	.0087469	-0.29	0.768
	cons	-1.590548	.0851511	-18.68	0.000

Log likelihood= - 6689.0229

Number of obs = 9827
 LR chi2(4) = 8.01
 Prob > chi2 = 0.0006
 Pseudo R2 = 0.0031

다음의 <표 IV-32>는 독립변수의 변화에 따라 실업자재취직훈련 수료여부 각각에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해 discrete change 값을 추정한 것이다. 세 범주를 함께 보았을 때, 여성일수록 훈련을 수료했거나 훈련 중일 가능성이 높고, 조기취업하거나 중도탈락할 가능성은 적은 것으로 추정된다. 이는 앞의 <표 IV-31>과 같은 결과이다.

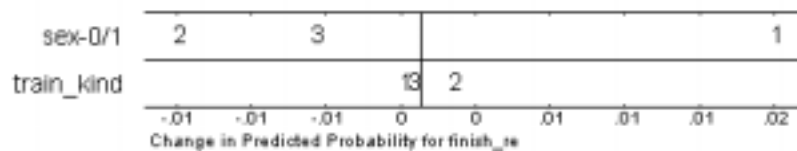
- 19) 수료 및 훈련 중 77.3%, 조기취업 7.8%, 중도탈락 14.9%로 수료 및 훈련 중인 경우가 많은 편이지만, 조기취업과 중도탈락의 경우도 건수가 적지 않아 분석에는 큰 문제가 없다.

<표 IV-32> 실업자재취직훈련 수료여부의 결정요인-범주별 discrete change

독립변수	변화	조기취업	중도탈락	훈련수료 및 훈련중
성	남성→여성	-.01284066	-.00557925	.01841992

다음의 <그림 IV-4>는 앞에서 분석한 다항로짓의 추정계수를 이용하여 predicted probability를 표시한 그림이다. 각 번호는 앞에서 설명한 실업자재취직훈련 수료여부에 따라 나눈 범주 번호이며, 성, 훈련직종에 따라 어떻게 분포되는지를 보여주고 있다. 즉 성(sex)은 오른쪽이 여성, 왼쪽이 남성인데 앞의 분석결과와 마찬가지로 범주 1 즉 수료하였거나 훈련 중인 경우에 여성이 많았고, 범주 2, 3에는 남성이 많은 것으로 나타났다. 각 범주 숫자의 간격이 멀수록 그 변수가 미치는 영향이 상대적으로 크다고 볼 수 있기 때문에, 훈련직종보다는 성별 차이가 훈련수료여부에 미치는 영향이 훨씬 큰 것을 알 수 있다.

<그림 IV-4> 실업자재취직훈련 수료여부의 변수별 predicted probability



*주: 1.수료하였거나 훈련 중 2.조기취업 3.중도탈락

위의 분석들을 통해 2004년 4월~6월 사이에 실업자재취직훈련을 시작한 근로자들을 대상으로 실업자재취직훈련 기간과 훈련 수료여부에 영향을 주는 요인들이 무엇인지, 어떻게 영향을 미치는지를 알 수 있었다. 두 분석대상 모두 성별 요인이 중요했는데, 특이한 점은 다른 훈련과는 달리 여성일수록 훈련기간이 길어지는 것으로 나타났다는 점이다. 이처럼 여성들이 실업자재취직훈련에 상대적으로 적극적으로 참여하고 있음에도 불구하고 남성에 비

해 조기취업이 되는 가능성은 적어 훈련참여만 확대할 것이 아니라 실질적으로 재취업에 도움이 될 수 있는 방향으로 제도개선이 이루어질 필요가 있다. 물론 가장 최근의 사례를 분석대상으로 하고 훈련수료 이후의 재취직 현황에 관한 정보가 충분하지 않아, 향후에는 훈련을 완전히 수료한 이후에 재취직이 얼마나 어떻게 이루어지는지에 관한 분석이 보강되어야 할 것이다.

4. 직업능력개발사업의 성인지적 발전방안

재직자 및 실직자들의 주도적인 평생직업능력개발을 목적으로 하고 있는 직업능력개발사업에 여성근로자의 참여 행태를 살펴보기 위한 지금까지의 분석으로부터, 전반적으로 여성이 남성에 비해 참여가 저조하며 참여자들 사이의 격차가 상대적으로 더 크다는 것을 확인할 수 있었다. 구체적으로는, 사업주에 지원하는 재직자 훈련의 경우, 지원금액이나 지원인원에 있어 전체 직업능력개발사업의 대부분을 차지하고 있음에도 불구하고 여성근로자의 참여는 19.7%에 불과했다. 또한 여성참여가 적었을 뿐 아니라, 참여하고 있는 여성근로자들 사이의 격차가 남성근로자에 비해 더 심각했다. 즉 재직자 훈련에 참여하는 여성근로자들은 고졸자, 30세 이하, 금융보험 및 부동산업, 사무직 종사자가 압도적으로 참여비율이 높은 것으로 나타났다. 그리고 훈련지원금액에 있어서는 여성일수록 지원금액이 낮았던 반면, 사업장의 여성근로자 비율이 높을수록 지원금액이 높아지는 추세를 나타내었다.

근로자수강지원금의 경우, 다른 사업에 비해 여성참여 비율이 높은 편이었다(61.6%). 이는 2001년 지원대상을 확대한 이후 점점 높아진 것이다. 그러나 근로자수강지원금에 참여하는 전체 근로자수는 그리 많지 않아(2003년 29,177명) 양적 확대가 필요하다. 근로자수강지원금을 받은 여성근로자의 경우, 30세 이하가 90.7%로 압도적이었으며 훈련직종은 주로 사무관리분야에 집중되어 있어, 이 역시 훈련 내 편차가 큼을 알 수 있다. 여성의 참여율이 높을 뿐 아니라 수강지원을 받은 기간에 있어서도 남성에 비해 긴 것으로 나

타났다.

근로자학자금대부 사업 역시 지원조건이 완화되어 최근 급속히 증가하고 있으며, 여성근로자의 경우도 계속 증가추세이며 남성과 비슷한 비율이었다. 학자금대부를 받은 여성근로자들은 사무직이 많았으며, 수강학교는 2년제가 남성에 비해 많았고, 남성은 이공계열이 많았던 반면, 여성은 인문계열로의 진학이 많았다. 이는 상대적으로 여성이 학력이 낮고, 무엇보다도 학업을 병행할 수 있는 여건이 되는 사업장에 여성근로자가 많지 않기 때문으로 추정된다.

다른 사업보다도 유급휴가훈련이 여성근로자의 참여가 가장 저조했다(6.8%). 유급휴가훈련이 직업능력개발사업에서 차지하는 비율이 매우 낮을뿐더러 여성근로자 참여도 낮아 실제로 여성근로자에게 있어 유급휴가훈련은 거의 실효성이 없었다고 할 수 있다. 이는 사업주의 입장에서 훈련과 임금, 휴가로 인한 대체인력까지도 지원해야 하는 부담 때문에 사업장에서 유급휴가훈련을 기피하는 것으로 보인다. 따라서 유급휴가훈련의 취지는 적절하지만, 훈련의 실효성을 높이기 위해서는 현실성 있는 제도개선이 요구된다.

높은 실업률 문제로 고통받고 있는 우리나라의 노동시장 현황을 고려하면, 실업자재취직훈련이 직업능력개발사업에서 차지하는 위치는 점점 더 중요해지고 있는데, 최근 여성들의 참여가 지속적으로 증가하여 2004년에는 남성보다도 참여율이 더 높아졌다(56.8%). 그러나 여성의 참여는 증가했지만, 분석결과 참여하는 훈련직종은 편중되어 있었다. 여성의 경우 음식이나 미용관련 서비스업이 35.7%로 가장 많았고, 디자인 관련 산업응용분야, 정보통신분야의 훈련에 대부분 집중되어 있었다. 여성일수록 실업자재취직훈련기간이 길었으며, 남성에 비해 조기취업률, 중도탈락률이 모두 낮은 것으로 나타났는데 이는 조기취업률이 낮다는 부정적 측면과, 필요한 훈련을 적절히 선택하여 중도탈락률이 낮다는 긍정적 측면으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 훈련과정 중의 자료를 대상으로 분석하여 훈련 이후 재취업으로의 탈출률은 분석하지 못했는데, 향후에는 훈련시작 이전과 이후로 연계되는 자료를 바탕으로 시계열적인 분석이 보강되어야 할 것이다.

직업능력개발사업을 비롯한 고용보험사업의 체계 및 내용이 지난 10년 동안 변화해왔고, 그동안의 자료가 방대하여 직업능력개발사업의 분석이 최근 자료들을 중심으로 이루어져 시계열적인 변화과정을 살펴보지 못한 아쉬움이 있다. 그리고 실업자재취직훈련DB의 경우, 훈련이후의 정보들이 제공되지 않아 훈련수료 후 재취직현황을 분석하지 못한 점이 한계로 남는다. 또한 이후에는 고용보험에는 가입되어 있으나 직업능력개발사업의 지원을 받지 못한 여성근로자와, 고용보험에 가입되어 있지 않은 비정규직을 비롯한 근로환경이 열악한 많은 여성근로자들에 대한 분석을 통해 직업능력개발사업에서 소외되어 있는 근로자들을 끌어올 수 있는 정책대안이 요구된다. 이와 함께 관련정보를 담고 있는 고용보험DB 및 HRD-Net 자료를 연계하여 체계적인 정보관리 및 성과분석 작업이 이루어질 수 있도록 여건이 마련되어야 할 것이다.

앞에서 살펴보았듯이, 직업능력개발사업을 고용보험에 편입한 것은 수요자 중심의 자율적 직업훈련제도로의 전환을 위해서였는데 그 결과는 어떠한가. 직업훈련 기본법의 폐지와 근로자 직업능력개발 촉진법의 시행에도 불구하고 직업능력개발사업의 세부시행은 과거의 직업훈련기본법에 의한 규제적인 요소가 아직 잔재해 있어 직업능력개발사업의 활성화에 장애요인으로 작용하고 있다. 따라서 대기업 근로자에 대한 향상훈련은 자율에 맡기고, 정부는 시장실패가 작용하는 노동시장 신규 진입자에 대한 훈련, 중·고령자 및 장애인, 여성 등에 대한 훈련, 중소기업 근로자 및 임시·일용근로자에 대한 훈련 등에 대해서만 능력개발사업을 통해 지원하는 방향으로 정책방향을 전환할 필요가 있다.

분석 결과 직업능력개발사업 내에서도 사업간 편중현상이 심한 것으로 나타났다. 지원인원 및 지원금액 증가 등 양적으로는 확대되었으나 질적으로는 불균형을 낳았음이 확인되었다. 훈련격차가 임금이나 고용격차로 이어질 수 있기 때문에 이는 심각한 문제이다. 피보험자원부DB에 따르면, 고용보험사업장 중 500인 이상 사업장 비율이 남성 15.9%, 여성 17.3%에 불과한데 (2003년), 실제 직업훈련에 참가하는 기업들은 대규모 기업이 대부분이었다.

이는 여성근로자들이 상대적으로 많은 중소기업의 참여율이 매우 저조하다는 것을 의미한다.

다시 말해, 직업능력개발사업 간의 격차, 직업능력개발사업의 혜택을 받는 근로자와 받지 못하는 근로자 사이의 격차, 직업훈련에 참여하고 있는 근로자들 사이의 격차, 이 이중 삼중의 격차 때문에 상대적으로 노동시장에서 취약한 여성근로자들의 차별은 더 강화될 우려가 있다. 따라서 훈련대상자들 사이에서의 격차해소가 필수적이며, 고용보험에 가입되어 있지 않은 비정규직 중심의 여성근로자를 어떻게 훈련으로 끌어들이는 것인가를 고민해야 한다. 뿐만 아니라 고용보험에 가입되어 있으나 직업훈련 지원을 받지 못하거나 받을 수 있는 여건이 되지 않는 많은 여성근로자들을 고려한 제도개선이 필요하다.

근본적으로는 직업능력개발사업 중 근로자보다는 사업주가 주도하는 사업이 많은 비율을 차지하고 있다는 점이 여성근로자의 참여율을 낮추는 주요 원인 중 하나로 분석된다. 즉 기업 입장에서는 짧은 근속기간과 경력단절로 인해 훈련투자회수율이 상대적으로 낮은 여성근로자에게는 훈련지원을 기피할 가능성이 높을 것이다. 따라서 직업능력개발사업에서의 여성참여를 높이기 위해서는 장기적으로는 여성근로자에 대한 지원을 기피하게끔 하는 문제점들을 해결하면서, 근로자가 자발적으로 참여할 수 있는 방향으로의 제도개선이 필요하다.

최근에는 보육서비스의 확대, 남성의 가사분담 증가, 가전제품의 발달 등으로 여성의 경제활동의 기회비용이 감소하고 있으며, 재택근무 등 고용형태의 유연화, 정보통신 등 여성친화적 산업의 성장, 여성의 사회진출에 대한 인식의 개선, 여성의 고학력화와 자아실현 욕구 증가와 같은 복합적 원인으로 인해 여성의 경제활동 욕구는 지속적으로 상승하고 있다. 그러나 비경제활동 상태의 여성의 경우, 취업자나 실업자보다 오히려 직업훈련의 기회가 현저히 적다는 것에 주목해야 한다. 따라서 비경제활동 상태의 여성이 노동시장으로 진입하고자 하는 경우, 직업훈련을 통해 새로운 기술을 익힐 수 있는 기회가 확대되어야 하며, 저소득층 여성이 직업훈련을 받는 동안 아동보육과 생계를

지원할 수 있는 제도가 필요하다. 기업에 대해서는 사내 훈련에서 여성의 비율이 높은 경우 직업능력개발사업에서 지원하는 훈련비용을 증액하는 등 기업이 성별로 균등한 재교육 기회를 마련할 인센티브를 제공해야 한다.

근로자의 경우에는, 여성에 대한 성차별이 완화되었다고는 하나 아직도 관리직, 영업·판매직, 기능직 등을 중심으로 성차별이 광범위하게 일어나고 있으며, 여성 근로자들의 대부분이 저임금·단순근로 직종에 집중되어 있다. 특히 승진 및 보직에서의 성차별 관행이 일반적이어서 여성 잠재인력의 활용을 저해하고 있다. 따라서 여성 인적자원개발, 취업활성화 정책과 함께 성차별 완화를 위한 노력이 효과적으로 수행되어야 할 것이다. 그렇지 못할 경우 비자발적인 여성의 실업은 더 증가하게 될 것이다.

적극적 노동시장정책이라 할 수 있는 실업자재취직훈련의 경우, 여성의 참여가 증가하고 있지만, 보다 내실화할 필요가 있다. 즉 실업자재취직훈련에서는 훈련의 특성상 저학력, 고연령의 훈련참여를 높이는 역할을 담당해야 한다. 분석에서도 나타났듯이 수혜의 계층화 현상이 심각하기 때문이다. 그리고 훈련기관의 훈련이후의 취업알선 서비스도 함께 강화되어야 할 것이다. 즉 훈련 및 취업관련 정보, 상담, 기관안내 등의 지원과 함께 “상담→훈련→취업”으로의 연계까지 이루어져야 실질적인 효과를 거둘 수 있다.

근로자수강지원금과 유급휴가훈련은 자격제한이 까다로운 편이어서 활용률이 낮은데, 상대적으로 열악한 근로환경에서 일하고 있는 여성근로자에 대한 지원확대를 위해서는 지원대상요건을 좀 더 완화할 필요가 있다.

직업능력개발사업의 역사가 노동시장의 여건 변화에 따라 적절한 방향으로 전환되어왔던 것처럼 향후에도 노동시장의 변화 및 경제상황에 따라 직업능력개발사업의 발전방향이 검토되어야 한다. 즉 현장 중심, 근로자 수요 중심의 훈련기준 체계가 될 수 있도록 꾸준한 연구와 지원이 요구된다.



여성근로자의 실업급여 수급 실태와 개선방안

1. 실업급여제도	190
2. 실업급여 수급실적의 성별 분석	199
3. 여성 실업급여 수급자의 조기재취직	212
4. 실업급여의 성 인지적 발전 방안	216



실업급여는 실직급여 수급자들의 생계를 안정시켜 줌으로써 사회안정망의 역할을 하는 동시에 재취업을 촉진하게 함으로써 실업을 감소시키는 기능을 한다. 그러나 부정적인 측면으로 실업급여 수급자의 재취업을 위한 구직 노력을 약화시킬 가능성이 있다. 우리나라는 실업급여가 초래할 수 있는 부작용을 최소화하기 위해 실업급여의 수급자격과 요건을 다른 나라에 비하여 상대적으로 엄격하게 규정하는 대신 실업급여 수급자의 조기 재취직을 촉진하기 위하여 다양한 제도적 장치를 두는 방향으로 제도를 운영하고 있다. (다양한 제도의 예는 2절에서 소개함)

여성의 입장에서 실업급여의 제도를 분석할 때 제기되는 문제는 첫째 여성근로자의 실업급여 수급이 남성과 동등하게 이루어지는가이다. 즉 수급자격의 적용을 남녀별로 차등을 두지는 않지만 여성과 남성의 노동시장 참여 양상이 확연히 구별되어 여성이 한계적 노동자로서 중소규모, 비정규, 시간제의 불안정한 형태를 띠고 있는 점이 실업급여 수급에 있어 차별적 영향을 줄 가능성이 있기 때문이다.

둘째 여성실업의 특성을 고려할 때 재취업 촉진 수당이 얼마나 긍정적인 영향을 미칠 수 있는가의 문제이다. 일반적으로 여성전직 실업자의 재취업확률이 남성보다 낮고, 대신 비경제활동인구로 유출되는 확률이 높은 점이 재취업촉진 수당과 어떻게 연관되어 있는지를 분석함으로써 여성실업의 문제해결의 실마리를 찾을 수 있을 것이다.

이 장에서는 첫째 급여제도의 체계와 지금까지의 실적을 기본적 내용을 소개하고자 한다. 둘째 실업수급 실적에 대한 성별 차이를 분석하여 이에 따른 문제점을 짚어 본다. 셋째 여성내부의 인구학적, 사회경제적 특성에 따른 실업수급 실적의 차이를 분석함으로써 실질적으로 어떤 여성들이 실업급여의 혜택을 받고 있으며, 실업급여제도가 실업에서 취업으로 이동을 촉진하는 긍정적 요인들이 되고 있는지를 점검한다. 마지막으로 실업급여제도의 개선점을 제안한다.

1. 실업급여제도

가. 실업급여 제도의 변천

우리나라에서 1995년 7월 1일부터 고용보험제도가 시행된 이래 실업급여 제도는 많은 제도의 개선이 있었다. 우선 실업급여의 지급이 생계유지에 큰 도움이 될 수 있는 집단이 실질적으로 피보험대상에 포함될 수 있도록 적용 범위를 지속적으로 넓혀 왔다. 즉 수급자격 요건을 완화하여 1998년 10월 1일부터는 고용보험의 적용범위가 모든 사업장과 임시, 시간제 근로자에게 확대되었으며, 2004년 1월 1일부터는 일용근로자에 대한 고용보험이 확대 적용되었으며, 적용제외근로자가 1월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자로 그 범위가 축소되었다. 또한 적용제외 근로자인 외국인 근로자 중에서 국내과건 외국인 근로자는 상호주의에 따라 고용보험 적용을 할 수 있게 하였다.

이직사유 판단 기준에 있어서는 자발적 이직에 대해 구직급여를 지급하지 않는다는 원칙은 유지되었으나 자기의 중대한 귀책사유나 정당한 사유에 대한 판단에서는 수급 요건을 완화하는 방향으로 개선이 이루어졌다. 자기의 중대한 귀책사유의 범위를 이전에는 “형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하거나 노동관계법 등을 위반한 불법쟁의행위로 인하여 금고 이상의 형을 받음으로써 해고된 경우”로 규정(노동부 예규 제305호 1996.5.15)하고 있었지만, 2000년 4월 1일 고용보험법 시행규칙 개정을 통해 노동관계법 등을 위반한 불법쟁의행위로 인한 처벌관련 규정이 삭제되었다.

정당한 사유의 판정기준으로는 차별과 관련된 규정 및 휴직과 관련된 규정, 사업장의 관행, 최저임금과 관련된 이직사유 규정이 최초의 판정기준에 추가되어 세부적으로 기준이 완화되었음을 보여준다.

나. 실업급여의 기본체계²⁰⁾

실업급여는 일반적으로 구직급여와 취직촉진수당의 두 가지로 구분할 수 있다. 구직급여는 실직자의 생활안정을 위하여 지급하는 급여로서 실업급여의 가장 핵심을 이루는 급여이다. 그리고 실직자에 대한 보호를 강화하기 위해 부상·질병 등으로 취업이 불가능한 수급자격자에 대해 구직급여에 갈음하여 지급하는 상병급여제도와 구직급여를 연장하여 지급하는 구직급여연장제도를 마련하여 시행하고 있다.

취직촉진수당은 구직급여를 받고 있는 근로자가 빠른 시일 내에 새로운 직장을 구하는 것을 도와주기 위하여 지급하는 급여로서 조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 등으로 세분할 수 있다.

<표 V-1> 실업급여의 종류

구 분		요 건	수 급 액
구 직	급 여	<ul style="list-style-type: none"> • 실직전 18개월 중 고용보험가입사업장에서 180일 이상 근무(2000.3.31이전 이직자는 12월 중 6월 이상) ※이직시 퇴직금·퇴직위로금 등 1억 원 이상을 지급받는 자는 실업신고일로부터 3개월 실업급여 지급유예됨. • 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태 ※자발적 이직, 중대한 귀책사유로 해고된 경우는 제외 • 구직노력을 적극적으로 할 것 	<ul style="list-style-type: none"> • 이직전 평균임금의 50% 최고/1일:35,000원('00.12.31이전 이직자는 30,000원) 최저/1일:시간급 최저임금의 90%('99.12.31이전 이직자는 최저임금의 70%)
	상 병 급 여	<ul style="list-style-type: none"> • 실업선고를 한 이후 질병·부상·출산으로 실업의 인정을 받지 못한 날 -출산의 경우는 출산일로부터 45일간 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 구직급여일액과 동일

20) 노동부, [2004 고용보험백서] pp. 218-235를 부분 발췌하였음.

구 분		요 건	수 급 액
구 직	훈련연장 급여	• 실업급여수급자로서 지방노동관서장의 직업능력 개발훈련지시에 따라 훈련을 수강하는 자	• 구직급여일액의 70% (2000.3월 이전: 구직급여 일액과 동일하였음) -최대 2년
	개별연장 급여	• 직업안정기관의 장의 직업소개에 3회 이 상 응하였으나 취업되지 못하는 등 취직 이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자 격자	• 구직급여일액의 70% -60일 범위 내
	특별연장 급여	• 실업급여 등으로 재취업이 특히 어렵다 고 인정되는 경우 노동부장관이 고시한 기간 동안 실업급여의 수급이 종료된 자	• 구직급여일액의 70% -60일 범위 내
취 직 촉진 수당	조기 재취직 수당	• 구직급여의 소정급여 일수를 1/2이상 남 긴 채 재취업된 경우	• 구직급여 미지급분의 1/2 ※ 중소기업 생산직에 취 업한 경우 전액
	직업능력 개발수당	• 수급자격자가 직업안정기관의 장의 지시에 의한 직업능력개발훈련 등 을 받는 경우	• 훈련기간 중의 교통비, 식 대 등 - 5,000원/1일
	광역구직 활동 비	• 직업안정기관의 소개에 의해 구직활동을 거주지에서 멀리 떨어진 지역(50km 이상) 에서 할 경우	• 교통수단별 소요비용 • 숙박료 22,000원/1박 (‘01.12.31이전 20,000원)
	이 주 비	• 취업 또는 지방노동관서의 장이 지시한 직업능력개발훈련을 받기 위해 주거를 이전할 필요가 있는 경우	• 이주경비 최저 43,150원 최대 348,790원

다. 구직급여

구직급여는 실업급여 중 가장 기본적이고 중요한 급여이다. 구직급여의 수급자격을 보면 첫째 고용보험적용사업장에서 근무한 실직자로서 [이직전 18개월 중 180일 이상]의 피보험단위기간이 충족되어야 한다.(고용보험법 제31조) 피보험단위기간이란 임금지급의 기초가 된 날을 말한다. 둘째 이직사유가 수급자격 제한사유에 해당하지 않아야 한다.(동법 제45조)

전직·자영업 등을 위해 직장을 스스로 그만두었거나 중대한 자신의 귀책사유로 해고된 경우에는 보험사고를 스스로 유발한 것이므로 실업급여를 받

을 수 없다. 그러나 직장을 스스로 그만둔 경우에도 장기간 계속된 임금체불·휴업 등과 같은 정당한 사유가 있는 때에는 받을 수 있다.

중대한 귀책사유로 해고된 경우의 예시

- 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받고 해고된 경우
- 공금횡령, 회사기밀누설, 기물파괴, 허위서류작성 등으로 회사에 막대한 손실을 끼쳐 해고된 경우 등

또한 자기사정으로 이직하였더라도 그 이직에 있어 정당한 사유가 있는 경우에는 구직급여의 수급자격을 제한하지 아니한다.

정당한 사유가 있는 이직유형의 예시

- ① 채용시 제시된 근로조건 또는 채용 후 일반적으로 적용받던 임금·근로시간과 실제 임금·근로시간이 2할 이상 차이가 있거나 기타 근로조건이 현저하게 낮아지게 되어 이직하는 경우
- ② 상사나 동료 등으로부터 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 사실에 의해 이직하는 경우
- ③ 사업장의 전일(全日) 휴업이 월중 5일 이상이거나 부분휴업이 월중 통산하여 40시간 이상인 달이 3월 이상 계속되어 이직하는 경우
- ④ 사업장이 다른 곳으로 이전되어, 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복소요시간이 3시간 이상인 경우를 말함)하게 되어 이직하는 경우
- ⑤ 동거를 위한 주소이전, 육아, 노약자의 간호 등 가정사정의 변화를 이유로 이직하는 경우
- ⑥ 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 인하여 피보험자에게 부여된 업무를 수행하는 것이 불가능 또는 곤란하게 되어 이직하는 경우
- ⑦ 결혼, 임신, 출산, 병역법에 의한 의무복무 등으로 인한 퇴직이 관행인 사업장에서 그 관행에 따라 이직하는 경우 등

실업급여는 실직근로자의 생계안정과 재취직촉진을 지원하므로 수급자격 신청 당시 실업상태에 있어야 한다. 즉 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있어야 한다. 따라서 사업자등록을 하고 자영업을 하는 경우에는 실업급여를 받을 수 없다.

수급기간이란 실업급여를 지급받을 수 있는 기간으로 원칙적으로 이직일 다음날로부터 기산하여 12개월 내이며, 임신·육아·본인 및 배우자 또는 본인 및 배우자의 친·인척의 질병·부상, 병역법에 의한 의무복무 등의 경우에는 최장 4년까지 연장이 된다.

이직 후 언제까지 실업급여 지급을 신청해야 하는지에 대한 제한은 없으나, 실업급여는 원칙적으로 이직일의 다음날로부터 12월을 초과하면 소정급여일수가 남아 있는 경우에도 더 이상 지급하지 않으므로, 실직한 근로자는 이직 후 지체 없이 지방 노동관서에 출석하여 구직신청을 하고 수급자격 인정신청을 하는 것이 유리하다.

수급자격이 인정되면 구직급여는 원칙적으로 이직일 다음날로부터 12월의 수급기간 내에 실업의 인정을 받은 날에 대하여 소정급여일수를 한도로 지급된다(고용보험법 제39조).

소정급여일수란 하나의 수급자격에 의하여 구직급여를 지급받을 수 있는 일수로 수급자격자의 피보험기간과 이직 당시 연령에 따라 최소 90일에서 최대 240일이다(법 제41조).

<표 V-2> 구직급여의 소정급여일수

(단위 : 일)

연령 \ 피보험기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
30세 미만	90일	90일	120일	150일	180일
30세 이상~50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

※ 장애인은 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의한 장애인을 말함.

구직급여의 지급수준은 원칙적으로 급여기초일액의 100분의 50을 곱한 금액으로 한다. 다만 이와 같이 산정된 구직급여일액이 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 당해 수급자격자의 구직급여일액으로 한다.

산정된 급여수준이 시간제최저임금보다 낮은 경우에는 시간제최저임금의 90%('99. 12. 31이전 이직자는 70%)에 해당하는 금액을 최저구직급여일액으로 한다.

급여기초임금일액이란 구직급여의 산정기초가 되는 임금일액을 말하며 근로기준법 제19조의 규정에 의한 평균임금으로 한다(법 제35조 제1항).

기초일액은 법 제35조에 의해 평균임금에 의해 산정된다. 다만, 평균임금의 산정기간이 2월 미만인 경우에는 당해 사업에 고용되기 직전의 다른 적용 사업에서 산정한 평균임금을 계산하여 양 사업장에서의 평균임금을 합산한 금액을 평균하여 계산한다.

2003년에 지급된 구직급여액은 9,454억 원으로 전년의 7,735억 원보다 1,719억 원(22.2%) 증가하였고, 지급자수는 362,523명에서 428,064명으로 65,541명(18.1%)이 증가한 것으로 나타났다.

<표 V-3> 구직급여 지급실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	'00		'01		'02		'03	
	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액
구직급여	302,618	442,914	373,599	783,373	362,523	773,499	428,064	945,418

※ 연장급여 제외

라. 상병급여

수급자격자가 수급기간 중 질병·부상 또는 출산으로 7일 이상 취업이 불가능한 경우에는 구직급여에 갈음하여 『상병급여』를 지급받을 수 있다(법 제49조).

상병급여는 『실업의 신고를 한 이후』에 질병·부상 또는 출산으로 취업

이 불가능하여 『실업의 인정을 받지 못한 날』에 대하여 수급자격자의 청구(청구기간: 상병이 치유된 후 14일 이내, 다만 상병기간이 수급기간을 초과할 경우에는 수급기간 종료 후 30일 이내)에 의해 지급한다.

2003년에 지급된 상병급여액은 48억 원으로 전년의 44억 원보다 4억 원(9.1%)이 증가하였고 지급자수는 1,180명에서 1,268명으로 88명(7.5%)이 증가한 것으로 나타났다.

<표 V-4> 상병급여 지급실적

(단위 : 명, 백만 원)

구분	'00		'01		'02		'03	
	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액
상병급여	1,959	2,363	1,439	4,099	1,180	4,371	1,268	4,825

마. 연장급여

1) 훈련연장급여

훈련연장급여는 직업안정기관의 장이 직업능력개발훈련을 받으면 재취업이 용이하다고 판단되는 수급자격자에게 훈련지시를 하도록 하는 반면 동 수급자격자에 대해서는 구직급여를 연장하여 지급(2년의 범위내에 훈련기간 중 구직급여의 70%를 지급)하는 제도이다(법 제42조). 훈련연장급여는 수급자격자의 재취업을 지원하기 위해 제도가 설계되었다.

<표 V-5> 훈련연장급여 지급실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	'00		'01		'02		'03	
	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액
훈련연장급여	2	2	11	6	8	23	-	-

2) 개별연장급여

구직급여 소정급여일수가 종료될 때까지 취업하지 못하고, 18세 미만자 등의 부양가족이 있는 수급자격자에게 구직급여일액의 70%를 60일 범위 내에서 연장하여 지급하는 제도이다(법 제42조의 2 및 시행령 제52조의 2). 개별연장급여는 수급자격자의 생계지원을 위해 제도가 설계되었다.

2003년에 지급된 개별연장급여액은 180백만 원으로 전년의 339백만 원 보다 159만 원(46.9%)이 감소하였고 지급자수는 364명에서 190명으로 174명(47.8%)이 감소한 것으로 나타났다.

<표 V-6> 개별연장급여 지급실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	'00		'01		'02		'03	
	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액
개별연장급여	1,011	620	676	482	364	339	190	180

바. 취직촉진수당

1) 조기재취직 수당

수급자격자가 구직급여 소정급여일수의 1/2이상을 남기고 안정된 직장에 조기취직한 경우 지급되며, 적극적인 구직활동을 통한 조기취직을 촉진하고자 제도가 설계되었다(법 제50조). 2003년에 지급된 조기재취직수당은 799억 원으로 전년의 611억 원보다 188억 원(30.8%)이 증가하였고 지급자수는 43,694명에서 51,538명으로 7,844명(18.0%)이 증가한 것으로 나타났다.

<표 V-7> 조기재취직수당 지급실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	'00		'01		'02		'03	
	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액
조기재취직수당	24,712	24,877	44,135	57,120	43,694	61,055	51,538	79,853

2) 직업능력개발 수당

수급자격자가 지방노동관서장의 지시로 직업훈련을 받는 경우에 그 훈련 등의 수당을 용이하게 하기 위하여 구직급여 외에 일정액의 수당을 지급할 수 있다(법 제51조).

2003년도에는 직업능력개발수당으로 1명에 대하여 3만 원이 지급된 것으로 나타났다.

<표 V-8> 직업능력개발수당 지급실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	'00		'01		'02		'03	
	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액
직업능력개발수당	2	0.3	37	2	65	4	1	0.03

3) 구역구직활동비

직업안정기관의 장은 수급자격자가 지방노동관서의 소개에 의하여 광범위한 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 경우에 광역구직 활동을 한 거리 및 숙박수에 따라 교통비 및 숙박료를 지급할 수 있다(법 제52조, 영 제65조 및 규칙 제62조).

<표 V-9> 광역구직활동비 지급실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	'00		'01		'02		'03	
	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액
광역구직 활동비	11	0.4	8	0.2	3	0.1	-	-

4) 이주비

수급자격자가 취직하거나 지방노동관서가 지시한 직업훈련등을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우 이주비를 지급할 수 있다(법 제53조).

2003년에 지급된 이주비는 27백만 원으로 전년의 28백만 원보다 1백만 원(3.6%)이 감소하고 지급자수는 181명에서 186명으로 5명(2.8%)이 증가한 것으로 나타났다.

<표 V-10> 이주비 지급실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	'00		'01		'02		'03	
	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액	지급자	지급액
이주비	38	7	163	27	181	28	186	27

2. 실업급여 수급실적의 성별 분석

가. 실업급여 지급개요

1) 전체 규모

2003년 실업급여 신규신청자는 379,600명으로 전년 299,215명에 비해 80,385명(26.9%)이 증가하였다. 실업급여 지급자수는 433,798명으로 전년 362,895명에 비해 70,903명(19.5%)이 증가하였다. 이에 따라 실업급여 지급액은 1조 303억 원으로 전년 8,393억 원에 비해 1,910억 원(22.8%)이 증가하였다.

실업급여 지급자수와 지급액은 급여제도가 실시된 이래 지속적으로 증가하여 왔으며, 특히 외환위기 직후인 1998년과 1999년은 가장 큰 규모로 지급이 실시되어, 사회안전망의 역할을 수행했던 것으로 평가되고 있다. 첫 시행연도인 1996년에 실업급여 지급자는 7,308명, 급여액은 104억 5천9백만 원에 불과했었다.

<표 V-11> 실업급여 지급자 및 급여액 연도별 변화

(단위: 천 명, 십억 원)

	지급자	증감	급여액	증감
1996	7,308		10,459	
1997	48,677	41,369	78,732	68,273
1998	412,600	363,923	799,154	720,422
1999	462,635	50,035	936,185	137,031
2000	303,631	-159,004	470,793	-465,392
2001	374,286	70,655	845,109	374,316
2002	362,895	-11,391	839,319	-5,790
2003	433,798	70,903	1,030,304	190,985

출처: 노동부, [2004 고용보험백서] p.239를 근거로 계산

2) 실업급여 종류별 지급현황

2003년에 지급된 실업급여액을 종류별로 보면 구직급여가 433,798명에게 945,599백만 원(91.8%), 조기재취직수당이 51,538명에게 79,853백만 원(7.7%), 상병급여가 1,268명에게 4,825백만 원(0.5%) 지급된 것으로 나타났다.

<표 V-12> 실업급여 종류별 지급현황

(단위 : 백만 원)

구분	계	구직급여	취직촉진수당	상병급여
1996	10,459	9,958	473	28
1997	78,732	75,943	2,577	212
1998	799,154	782,865	15,273	1,016
1999	936,185	911,308	22,237	2,640
2000	470,793	443,546	24,884	2,363
2001	845,109	783,861	57,149	4,099
2002	839,391	773,861	61,087	4,371
2003	1,030,304	945,599	79,880	4,825

출처: 노동부, [2004 고용보험백서] p. 240

나. 성별 실업급여 지급현황

2003년의 성별 실업급여 수급자격자 현황을 보면 남성은 약 21만 명, 여성은 약 16만 명으로 여성의 비중이 43.5%를 차지하고 있다. 이는 2000년의 37.6%에 비해서 5.9%포인트 증가한 것으로 여성의 비중이 지속적으로 증가하고 있음을 보여준다.

<표 V-13> 성별 실업급여 수급자격자

(단위 : 명, %)

	2000	2001	2002	2003
계	258,727	346,671	297,109	375,561
여	97,405	132,871	120,998	163,454
남	161,322	213,800	176,111	212,107
여성비중	37.6	38.3	40.7	43.5
남성비중	62.4	61.7	59.3	56.5

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

특히 1998년 1월, 3월, 10월에 실시된 고용보험 적용 범위 확대조치는 여성의 비중을 증가시키는 데 큰 기여를 한 것으로 보인다. 구직급여에 한하여 제도의 초기인 1997년에서 2001년까지의 성별 차이를 비교한 연구에 의하면 1997년에는 여성의 피보험자 비중과 구직급여 비중이 각각 26.9%, 26.8%로 유사한 수준으로 나타나나 점차 수급자의 비중이 피보험자 비중보다 크게 증가하여 2001년에는 각각 37.9%, 31.8%로 수급자의 비중이 크게 앞지르고 있다. 이는 여성의 구직급여 자체의 비중은 작지만 피보험자 대비 수급확률은 남성보다 높은 것을 의미한다. 그 이유로는 여성근로자가 많이 종사하고 있는 소규모 사업장으로 적용범위를 확대함에 따라 소규모업체에서의 비자발적 이직에 대해 구직급여를 신청할 수 있는 여건이 마련되었기 때문이다(유길상·김복순·성재민(2003)).

<표 V-14> 구직급여 수급자와 피보험자의 성별 비중

(단위: %)

		1997	1998	1999	2000	2001
여성	수급자비중	26.9	31.1	34.0	37.9	37.9
	피보험자비중	26.8	28.5	30.0	31.3	31.8
남성	수급자비중	73.1	68.9	66.0	62.1	62.1
	피보험자비중	73.2	71.5	70.0	68.7	68.2

출처: 유길상·김복순·성재민(2003), [실업급여 수급자의 특성과 재취업 행태] p.36.

다. 실업급여 수급자의 특성

실업급여를 실제로 어떤 성격의 집단이 받고 있는가는 실업급여제도의 성과를 평가하는 주요 척도가 될 수 있다.

1) 실업급여 수급자의 연령별 분포

연령별로 수급자의 분포를 보면 여성과 남성의 분포가 확연히 차이가 난다. 여성은 25-29세에 전체 여성의 30.3%가 분포해 있어 가장 비중이 높으며, 전반적으로 20-34세 사이에 약 60%가 몰려 있다. 이는 여성 피보험자의 연령분포와 유사한 구조로 자영업자와 무급가족종사자의 비중이 높은 중고연령층 여성취업자의 실업문제에 상대적으로 실업급여제도의 혜택이 적음을 의미한다. 여성에 비해 남성은 30대 초반의 비중이 19%로 가장 높기는 하지만 20대 후반부터 40대초반까지 10% 수준의 고른 분포를 보여 주며, 정년연령대인 50대 후반에 비중이 다시 높아지고 있어, 전 연령대에 걸쳐 있음을 알 수 있다.

<표 V-15> 성별 연령별 실업급여 수급자격자 분포(2003)

	계	여	남	계(%)	여(%)	남(%)
20세 미만	896	707	189	3,208.48	0.436,996.46	2,527.51
20-24세	28,748	23,971	4,777	8,821.76	14,673,484.16	15,649.74

	계	여	남	계(%)	여(%)	남(%)
25-29세	79043	49,465	29,578	7,291.52	30.26	21,533.86
30-34세	65,332	24,633	40,699	5,184.71	2,504.60	16,893.65
35-39세	46,455	14,526	31,929	5,116.07	8.89	16,017.46
40-44세	45,840	15,567	30,273	4,074.22	1,894.06	12,229.63
45-49세	36,505	13,391	23,114	3,298.88	1,439.46	10,254.50
50-54세	29,558	10,177	19,381	3,555.02	1,186.85	12,413.76
55-59세	31,853	8,391	23,462	1,259.26	370.58	4,583.60
60-64세	11,283	2,620	8,663	5.36	1.60	22.22
65-69세	48	6	42	0.0	0.00	0.00
70세 이상	0	0	0	41,915.29	0.00	112,225.93
계	375,561	163,454	212,107	100	100	100

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원(2004). [고용보험통계연보 2003]

그러나 지난 4 년간의 연령별 분포의 변화를 보면 여성의 경우 20대의 집중도가 완화된고 고연령층의 비중이 점차 높아져 가고 있다. 즉 20대는 2000년에 50.8%에서 2003년은 45.0%로 5.8%포인트 낮아진 반면 30대는 20.5%에서 24.0%로 40대는 15.1%에서 17.7%로 각각 3.5%포인트, 2.6%포인트 높아졌다.

<표 V-16> 연도별 여성 실업급여 수급자격자의 연령분포

(단위: %, 명)

	2000	2001	2002	2003
20세 미만	0.7	0.9	0.5	0.4
20-24세	18.0	16.6	15.8	14.7
25-29세	32.8	30.9	32.9	30.3
30-34세	12.4	12.7	14.6	15.1
35-39세	8.1	8.8	8.1	8.9
40-44세	8.3	9.4	8.6	9.5
45-49세	6.8	7.9	7.3	8.2
50-54세	5.8	6.2	5.8	6.2

	2000	2001	2002	2003
55-59세	5.7	5.2	5.0	5.1
60-64세	1.3	1.4	1.4	1.6
65-69세	0.0	0.0	0.0	0.0
70세 이상	0.0	0.0	0.0	0.0
계	100.0 97,405	100.0 132,871	100.0 120,998	100.0 163,454

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

2) 실업급여 수급자의 산업별 분포

산업별 분포를 보면 여성수급자는 제조업에 32.75%로 가장 많이 분포되어 있고, 부동산에 18.3%, 도소매업에 13.98%로 그 비중이 높다. 남성과 비교하여 보면 보건 및 사회복지 서비스의 비중이 8.3%로 남성의 1.55%에 비해 높고, 교육서비스업이 5.9%로 남성의 1.98%에 비해 높은 반면 건설업과 운수통신업은 남성의 비중이 높다.

<표 V-17> 성별 산업별 실업급여 수급자격자 분포(2003)

(단위 : 명, %)

	계	여	남	계(%)	여(%)	남(%)
계	375,561	163,454	212,107	100	100	100
농림업	869	314	555	0.23	0.19	0.26
어업	1,116	68	1,048	0.30	0.04	0.49
광업	780	101	679	0.21	0.06	0.32
제조업	130,145	53,525	76,620	34.65	32.75	36.12
전기가스 및 수도산업	699	197	502	0.19	0.12	0.2
건설업	28,248	7,433	20,815	7.52	4.55	9.81
도소매	51,061	22,853	28,208	13.60	13.98	13.30
숙박음식점	9,061	5,235	3,826	2.41	3.20	1.80
운수통신	23,423	5,930	17,493	6.24	3.63	8.25
금융보험	12,780	5,851	5,851	3.40	3.58	2.76
부동산	70,151	29,963	40,188	18.68	18.33	18.95

	계	여	남	계(%)	여(%)	남(%)
교육서비스	13,859	9,647	4,206	3.69	5.90	1.98
보건 및 사회복지	16,855	13,561	3,294	4.49	8.30	1.55
기타공공개인서비스	12,297	5,616	6,681	3.27	3.44	3.15
기타산업	4,223	2,082	2,141	1.12	1.27	1.01

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원(2004). [고용보험통계연보 2003]

여성 수급자의 산업별 분포의 변화를 보면 뚜렷한 경향은 보이지 않는다. 다만 도소매 업종에의 비율이 2000년의 12.1%에 비해 2003년은 14.1%로 2.0%포인트 높아졌으며, 반면 건설업은 7.0%에서 4.6%로 감소되었다.

<표 V-18> 여성 실업급여 수급자격자의 산업별 분포

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003
농림업	0.2	0.2	0.2	0.2
어업	0.0	0.0	0.0	0.0
광업	0.1	0.1	0.1	0.1
제조업	31.3	34.8	31.4	33.0
전기가스 및 수도산업	0.2	0.2	0.1	0.1
건설업	7.0	5.7	5.3	4.6
도소매	12.1	11.5	13.2	14.1
숙박음식점	3.6	2.9	3.1	3.2
운수통신	2.9	3.6	2.9	3.7
금융보험	8.3	6.3	4.9	3.6
부동산	17.7	19.1	20.2	18.5
교육서비스	4.2	4.3	5.3	5.9
보건 및 사회복지	8.2	6.1	8.2	8.4
기타 공공개인서비스	3.6	3.2	3.7	3.5
기타산업	0.6	1.9	1.3	1.3
분류불능	-	-	-	-
계	100	100	100	100

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

3) 실업급여 수급자의 실업급여기초임금일액별 분포

기초임금일액이란 구직급여의 산정기초가 되는 임금일액을 말하며 근로기준법의 평균임금으로 한다. 기초일액은 고용보험법 제35조에 의해 평균임금에 의해 산정된다. 구직급여의 지급수준은 원칙적으로 급여기초일액의 100분의 50을 곱한 금액이다.

실업급여의 여성비중은 해마다 지속적으로 증가하고 있지만 실질적 혜택을 보여주는 기초임금일액에서 남녀차이는 여전히 격차를 보인다. 여성은 2만 원-6만 원 사이에 전체의 84%가 몰려 있는 반면 남성은 7만 원 이상에 34%로 가장 많이 집중되어 있다. 이러한 기초임금일액의 차이는 일반 근로자의 성별 임금격차가 그대로 반영되기 때문인 것으로 보인다. 더구나 기초생계의 보장이 어려운 최저임금 이하자가 406명으로 남자의 30명에 비해 대부분을 차지하고 있다.

<표 V-19> 성별 실업급여기초임금일액별 수급자격자 현황(2003)

(단위:명,%)

	계	여	남	계(%)	여(%)	남(%)
계	375,561	163,454	212,107	100	100	100
최저임금 이하	436	406	30	0.12	0.25	0.01
13-15천 원	0	0	0	0.00	0.00	0.00
15-20	7,493	6,088	1,405	2.00	3.72	0.66
20-30	55,103	42,711	12,392	14.67	26.13	5.84
30-40	72,474	46,571	25,903	19.30	28.49	12.21
40-60	116,626	47,493	69,133	31.05	29.06	32.59
60-70	39,016	9,399	29,617	10.39	5.75	13.96
70천 원이상	84,413	10,786	73,627	22.48	6.60	34.71

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원(2004). [고용보험통계연보 2003]

기초임금일액의 연령집단별 평균액을 보면 성별로 다른 경향이 나타난다. 여성전체의 평균액은 39,612원으로 남성의 55,707원에 비해 약 71%에 해당한다. 이는 5인 이상 기업체에 종사하는 여성근로자의 임금이 남성의 65% 수

준임을 상기할 때 이보다 약간 높은 수준이다. 연령별로는 여성의 경우 30대의 평균이 43,669원으로 다른 집단에 비해 가장 높고, 그 다음이 20대로 41,015원이다. 반면 남성은 40대가 가장 높아 60,433원이고, 그 다음으로 30대로 57,567원이다. 즉 여성 근로자의 경우 실업급여 수급자의 비중도 30대가 가장 높고, 급여수준도 이들이 가장 높은 집단으로 나타난다. 이는 40대 이상 여성근로자의 경우 결혼 후 재취업을 하여 근무년수가 짧거나 제조업이나 서비스, 도소매업 등에 종사하는 저소득계층일 가능성이 높기 때문으로 추측된다. 남성은 40대까지 그 수준이 꾸준히 증가하는데, 이는 남성의 경우 경력단절이 비교적 적고, 지속적인 근무를 통하여 임금수준이 증가하기 때문이다.

<표 V-20> 성별 연령별 기초임금일액 평균

(단위: 원, %)

	여자	남자	여자/남자
19세 이하(84-)	31,405	34,380	91
20-29세(74-83)	41,015	46,004	89
30-39(세64-73)	43,669	57,567	76
40-49세(54-63)	35,451	60,433	59
50세 이상(53이전)	33,108	53,775	62
전체	39,612	55,707	71

출처: 고용보험 DB, 2003년12월

지난 4년간 실업급여 수급 수준의 변화를 보면 전반적으로 향상되고 있음이 보인다. 물가상승으로 인한 임금상승분을 감안하더라도, 상당한 폭으로 기초임금일액이 증가한 것으로 보인다. 2000년의 경우 2만 원대가 전체의 41.2%이고, 4-5만 원대가 15.7%이었음에 비해 2003년은 4-5만원대가 29.1%로 증가하고 7만 원 이상도 6.6%나 증가하여, 향후 기초임금일액의 수준이 꾸준히 증가할 것이 예상된다.

<표 V-21> 여성 실업급여 수급자격자의 기초임금일액별 분포

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003
최저임금 이하	0.5	3.4	1.8	0.2
13-15천 원	1.4	-	-	-
15-20	10.2	6.5	4.4	3.7
20-30	41.2	35.3	29.2	26.1
30-40	26.7	27.8	29.3	28.5
40-60	15.7	20.2	26.2	29.1
60-70	4.3	3.8	4.4	5.8
70천 원이상	0.0	3.0	4.6	6.6
계	100	100	100	100

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

4) 실업급여 수급자의 사업체규모별 분포

실업급여의 적용범위의 확대조치는 소규모업체의 종사비율이 높은 여성근로자의 적용비율을 높이는 주요 계기가 되었다고 평가받고 있다. 실제로 사업체 규모별 성별 분포를 비교하면 여성근로자의 경우 5인 미만 사업체 종사자의 실업급여 비율이 22.4%로 가장 높고, 30인 미만이 전체 여성 수급자의 절반을 넘고 있어, 중소기업체의 보험적용이 상당한 영향을 미치고 있는 것으로 평가된다.

지난 4 년간의 연도별 변화를 분석하여 보면 5인 미만 사업장을 제외하고는 100인 사업장을 기점으로 100인 미만 사업장은 비율이 조금씩 증가하였으며, 100인 이상 사업장의 비율은 조금씩 감소하였다. 이와 같은 변화는 100인 미만 사업장 종사자의 보험 적용비율이 높아진 것에 기인하는 것과 실제로 100인 미만 사업장의 경영악화로 실직자가 많이 발생한 것에 기인할 가능성이 있다.

<표 V-22> 성별 사업체규모별 실업급여 수급자격자 분포(2003)

(단위 : 명)

	계	여	남
계	375,561	163,454	212,107
5인 미만	70,237	36,668	33,569
5인-9인	49,907	21,856	28,051
10인-29인	79,818	32,917	46,901
30인-49인	34,043	14,385	19,658
50인-69인	18,232	7,594	10,638
70인-99인	19,128	7,620	11,508
100인-149인	19,058	8,277	10,781
150인-299인	25,323	10,547	14,776
300인-499인	13,170	5,372	7,798
500인-999인	13,150	5,431	7,719
1000인 이상	33,495	12,787	20,708
분류불능	0	0	0

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원(2004). [고용보험통계연보 2003]

<표 V-23> 여성 실업급여 수급자격자의 기업체 규모별 분포

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003
5인 미만	23.0	21.7	23.5	22.4
5인-9인	12.4	12.1	13.4	13.4
10인-29인	17.3	19.7	20.1	20.1
30인-49인	7.9	8.8	8.2	8.8
50인-69인	4.1	4.9	4.4	4.6
70인-99인	4.2	5.1	4.7	4.7
100인-149인	4.4	4.6	4.4	5.1
150인-299인	6.9	7.4	7.0	6.5
300인-499인	4.1	3.0	3.0	3.3
500인-999인	5.0	3.9	3.5	3.3
1000인 이상	10.7	8.8	7.8	7.8
분류불능	-	-	-	-
계	100	100	100	100

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

5) 실업급여 수급자의 이직사유별 분포

실업급여 수급자의 이직사유는 수급여부의 가장 중요한 기준 중의 하나이다. 이직사유에 대한 조건은 고용보험제도가 실시된 이래 지속적으로 완화되어 왔지만 여전히 논란의 여지가 있다고 볼 수 있다.

전체적으로 이직사유를 보면 남녀 모두 ‘기타 회사사정에 의한 퇴직’이 각각 60.9%, 63.4%로 가장 높다. 그 다음으로는 회사의 폐업, 도산, 공사중단 등 사업체 자체의 경영문제에 의한 사유의 비율이 높게 나온다. 남녀별로 약간 차이가 나는 사유를 보면 ‘결혼, 출산, 거주지 변경 및 가사사정’은 여성이 2.87%, 남성이 0.26%로 여성이 2.2%포인트 가량 높다. 수급자수를 비교하면 여성이 4,689명에 남성이 556명으로 여성이 89.4%를 차지하고 있어 이 사유의 해당자 대부분이 여성임을 알 수 있다.

여성의 비율이 남성보다 높은 또 하나의 항목은 ‘계약기간 만료, 공사종료’이다. 이 사유의 성격상 상용직보다 임시직과 일용직이 적용될 가능성이 높으며, 여성이 비정규직이 높기 때문에 높은 비율을 보이는 것으로 추정된다. 반면 남성의 비율이 높은 사유는 ‘정년 퇴직’과 ‘기타 회사사정에 의한 퇴직’이다.

이직사유별 분포를 볼 때 나타나는 문제점은 이직사유가 수급여부를 판단하는 주요 기준임에도 불구하고 남녀 모두 ‘기타 회사사정에 의한 퇴직’이라는 불확실한 사유에 비율이 가장 높다는 점이다. 즉 이직의 원인이 회사사정에 의한 것은 확실하지만 그 이유를 현재의 사유 분류로서는 확실하게 알 수 없는 실정이다. 향후 이 범주를 보다 세분화하고 분명히 할 필요가 있다.

또한 이직사유에 있어 결혼, 출산 등이 관행인 사업체의 이직을 인정하고 있는데, 이것은 결혼 출산으로 인한 퇴직이 남녀고용평등법에 의해 금지되고 있음에도 불구하고, 현실적으로 이러한 퇴직이 여전히 관행으로 되고 있음을 간접적으로 보여 준다고 하겠다.

<표 V-24> 성별 이직사유별 실업급여 수급자격자 분포(2003)

(단위:명, %)

	계	여	남	계(%)	여(%)	남(%)
계	375,561	163,454	212,107	100	100	100
전직, 자영업	95	34	61	0.03	0.02	0.03
결혼, 출산, 거주지변경	5,245	4,689	556	1.40	2.87	0.26
가사사정						
질병, 부상, 노령 등	14,652	6,800	7,852	3.90	4.16	3.70
징계해고	959	182	777	0.26	0.11	0.37
기타 개인사정	2,315	911	1,404	0.62	0.56	0.66
회사이전등 근로조건 변동	16,047	7,042	9,005	4.27	4.31	4.25
기타 회사사정에 의한 퇴직	233,906	99,431	134,475	62.28	60.83	63.40
폐업, 도산, 공사중단	34,213	15,042	19,171	9.11	9.20	9.04
경영상 필요에 의한 퇴직	19,955	8,867	11,088	5.31	5.42	5.23
정년퇴직	10,061	2,122	7,939	2.68	1.30	3.74
계약기간 만료, 공사종료	38,111	18,333	19,778	10.15	11.22	9.32
고용보험 비적용	2	1	1	0.00	0.00	0.00
기타사유	0	0	0	0.00	0.00	0.00

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원(2004). [고용보험통계연보 2003]

<표 V-25> 여성 실업급여 수급자격자의 이직사유별 분포

(단위 : %)

	2000	2001	2002	2003
전직, 자영업	0.0	0.0	0.0	0.0
결혼, 출산, 거주지변경 가사사정	2.5	2.4	3.1	2.9
질병, 부상, 노령 등	4.9	4.2	5.0	4.2
징계해고	0.1	0.1	0.2	0.1
기타 개인사정	0.6	0.2	0.3	0.6
회사이전등 근로조건 변동	4.4	4.1	4.0	4.3
기타 회사사정에 의한 퇴직	52.9	60.7	60.3	60.8
폐업, 도산, 공사중단	0.8	9.3	9.1	9.2
경영상 필요에 의한 퇴직	7.7	5.4	4.7	5.4
정년퇴직	2.0	1.5	1.5	1.3
계약기간 만료, 공사종료	14.1	12.1	11.7	11.2
고용보험 비적용	-	-	-	0.0
기타사유	-	-	-	-
계	100	100	100	100

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

지금까지 실업급여 수급자의 특성을 분석한 결과를 보면 수급자의 여성비중이 해마다 증가하고 있어 실업급여의 적용 자체가 여성에게 특별히 불리하지 않은 결과를 보여 준다. 그러나 수급액을 보면 임금상의 격차가 그대로 반영되어 여성수급자의 수급액이 남자의 70% 수준에 머물고 있어 현실적으로 충분한 생계유지 수단이 되지 못하고 있음을 보여 준다.

수급자의 인구학적 특성을 보면 연령대별로 30대가 가장 많고, 40대, 50대가 적고 이들의 수급액 평균 또한 30대보다 낮아 중고령 여성의 고용보험 혜택을 강화하기 위한 조치가 필요함을 보여 준다.

사업체의 규모를 보면 5인 미만 사업체의 비율이 가장 높아 고용보험 적용대상을 중소기업체까지 확대한 것이 여성에게 큰 영향을 미쳤음을 보여 주고 있으나, 이들 업주의 부담을 완화하기 위한 대책을 세워야 가입률을 제고하는 동시에 여성들이 현실적으로 실업급여의 혜택을 받을 수 있을 것이다.

3. 여성 실업급여 수급자의 조기재취직

실업급여의 주요 기능은 근로자의 실직 시 생계유지와 함께 성공적으로 다른 직장에 취업할 수 있도록 지원하는 것이다. 고용보험제도에서는 재취업수당제도를 마련하여 소정 급여 일수를 1/2이상 남긴 채 재취업이 된 경우 구직급여 미지급분의 1/2를 지급하고 있다. 이 절에서는 재취업수당 지급실적을 통하여 누가, 얼마만에 어떤 직장에 재취업하는가를 성 인지적 입장에서 살펴봄으로써 실업급여의 주요 기능인 재취업기능이 제대로 작동하고 있는지를 분석하여 본다.

가. 재취업수당 실적

2003년의 전체 실업급여 인원 중 88.4%는 구직급여이고 조기재취직수당은 10.3%로 비중이 크지 않은 편이다. 남녀별로 비교하면 여성은 7.3%, 남성은

12.5%로 여성의 조기재취직률이 더욱 떨어지는 것으로 나타난다. 연도별 변화를 보면 2000년의 4.7%에 비해 2001년에는 7.0%로 조금 상승하였지만 이후 큰 변화를 보이지 않고 있다.

<표 V-26> 성별 실업급여 지급현황(2003)

(단위:명,건,원,%)

		계	여	남	계(%)	여(%)	남(%)
계	인원	502,211	213,358	28,8853	100	100	100
	건수	2,684,576	1,153,015	1,531,561			
	금액	1,030,303,635,760	353,233,636,780	677,069,998,980			
구직급여	인원	444,061	193,373	250,688	88.42	90.63	86.79
	건수	2,624,000	1,132,276	1,491,724			
	금액	945,599,449,630	334,469,300,470	611,130,149,160			
상병급여	인원	6,422	4,475	1,947	1.28	2.10	0.67
	건수	8,846	5,228	3,618			
	금액	4,823,714,830	2,816,800,160	2,006,914,670			
조기 재취직 촉진수당	인원	51,537	15,487	36,050	10.26	7.26	12.48
	건수	51,538	15,488	36,050			
	금액	79,852,466,570	15,945,079,840	63,907,386,730			
광역구직 활동비	인원	1	0	1	0.00	0.00	0.00
	건수	1	0	1			
	금액	29,800	0	29,800			
직업능력 개발수당	인원	0	0	0	0.00	0.00	0.00
	건수	0	0	0			
	금액	0	0	0			
이주비	인원	188	21	167	0.04	0.01	0.06
	건수	189	21	168			
	금액	27,333,170	1,814,550	25,518,620			
진찰비	인원	2	2	0	0.00	0.00	0.00
	건수	2	2	0			
	금액	641,760	641,760	0			

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원(2004). [고용보험통계연보 2003]

<표 V-27> 여성 실업급여 수급자격자의 급여종류별 분포

(단위 : 명)

	2000	2001	2002	2,003
구직급여	93.0	90.4	90.0	90.6
상병급여	2.2	2.6	2.5	2.1
조기재취직촉진수당	4.7	7.0	7.6	7.3
광역구직활동비	0.0	-	-	-
직업능력개발수당	-	-	-	-
이주비	0.0	0.0	0.0	0.0
진찰비	0.0	0.0	0.0	0.0
계	100	100	100	100

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

이직 전의 사업체 규모에 따라 조기재취직률이 다른지를 보기 위하여 구직급여자와 조기재취직자의 분포를 비교하였다. 여성의 경우 전반적으로 분포상 큰 차이는 보이지 않으나 5인 미만을 제외하고 5인 이상-150인 미만 업체에서는 조기재취직수당의 비율이 조금 높은 반면 150인 이상에서는 조기재취직수당의 비율이 낮아지는 경향을 보인다. 특히 1000인 이상 사업체에서 구직급여자의 비율은 7.0%임에 비해 조기재취직수당 급여자의 비율은 4.8%가장 큰 폭으로 낮아진다. 이는 조기재취직의 경우 이직전보다 적은 규모의 업체의 종사할 확률이 높다는 것을 말해준다 하겠다. 남성의 경우도 이러한 경향은 유사하게 나타나 업체규모 150인을 기점으로 그 미만은 조기재취직수당의 비율이 조금 높고, 그 이상의 규모는 조금 낮다.

<표 V-28> 구직급여와 조기재취직수당의 규모별 분포

(단위 : %)

실업급여지급 규모	구직급여		조기재취직수당	
	여	남	여	남
계	100	100	100	100.0
5인 미만	21.5	15.5	19.3	12.5
5인-9인	13.2	12.5	13.7	12.6
10인-29인	21.3	22.7	22.9	25.2
30인-49인	8.6	9.5	9.3	11.6
50인-69인	4.6	5.3	5.8	6.6
70인-99인	5.0	5.6	6.1	6.6
100인-149인	5.0	5.5	6.1	6.0
150인-299인	6.5	7.6	6.0	7.5
300인-499인	3.5	4.1	2.9	3.5
500인-999인	3.8	4.6	3.2	3.3
1000인 이상	7.0	7.3	4.8	4.6
분류불능	0.0	0.0	0.0	0.0

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원(2004). [고용보험통계연보 2003]

구직급여와 조기재취직수당의 수급자의 산업별 분포의 비교를 통하여 조기재취직이 용이한 산업이 존재하는지를 알아보았다. 전반적으로 구직급여와 비슷한 분포를 보여 특별히 산업별로 큰 차이는 보이지 않는다. 다만 여성의 경우 보건 및 사회복지 업의 조기재취직 수당 비율이 3.7%포인트, 부동산업이 3.1%포인트 높게 두 산업에서 여성의 조기 재취직이 비교적 용이한 것으로 나타난다. 반면 남성은 부동산업에서 4.1%포인트 높게 나타나며 다른 산업을 1%범위내에서 차이를 보이고 있어 큰 차이가 없는 것으로 나타난다.

<표 V-29> 구직급여와 조기재취직수당의 산업별 분포

(단위 : %)

산 업	실업급여	구직급여		조기재취직수당	
		여	남	여	남
총계		100	100	100	100.0
농림업		0.2	0.3	0.1	0.2
어업		0.0	0.5	0.0	0.5
광업		0.1	0.5	0.1	0.3
제조업		32.7	36.9	32.8	37.3
전기가스및수도사업		0.1	0.3	0.1	0.2
건설업		4.1	8.3	4.1	9.3
도소매		13.8	12.7	13.2	11.1
숙박음식점		3.3	1.8	1.9	1.3
운수통신		2.9	6.9	2.7	6.7
금융보험		4.6	3.2	3.1	1.7
부동산		12.6	14.5	15.7	18.6
교육서비스		5.7	1.8	3.9	1.6
보건및사회복지		7.2	1.4	10.9	1.7
기타공공개인서비스		2.6	2.7	1.9	2.3
기타산업		6.1	4.5	6.7	4.6
분류불능		4.0	3.8	2.9	2.8

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원(2004). [고용보험통계연보 2003]

4. 실업급여의 성 인지적 발전 방안

지금까지 지난 10 년간 실시된 고용보험 제도 중 실업급여 제도에 대해 성별로 어떤 차이를 보이고 있는가를 분석해보았다.

실업급여 수급자를 중심으로 보면 초기에 낮았던 여성비중은 피보험자 자격이 전사업장의 모든 근로자로 확대되면서 점차 높아지고 있다. 이는 영세 규모의 사업장에서 비정규직으로 일하고 있는 여성근로자에게도 고용보험이 적용된 결과로 보인다.

그러나 여성의 실업급여 비중이 피보험자 비중보다 높은 현상을 단순히 긍정적인 것으로 받아들이는 것은 무리가 있다. 수급자가 된다는 것은 비자발적 이직자가 되는 것을 의미하는 것으로 여성근로자의 비자발적 이직이 남성보다 비율이 높다는 것을 의미하기 때문이다. 즉 동일한 사건에 대해 보험적 용을 받지 못하는 것보다 적용을 받는 것이 근로자에게 유리하지만 적용을 받게 되는 사건 즉 실직이 덜 일어나는 것이 장기적으로는 더욱 긍정적인 현상임을 염두에 두어야 할 것이다.

수급자격을 결정하는 이직사유와 관련해서는 이직사유가 분명하지 않은 ‘기타 회사사정에 의한 퇴직’의 비율이 가장 높는데 이를 좀더 분명히 세분화할 필요가 있다. 여성에게 직접적인 영향을 미치는 차별과 관련한 사유로서 상사나 동료의 차별행위를 규정하고 있으며, 한 연구에서는 차별적인 인사 관련 규정이나 관행을 추가로 인정할 필요가 있다고 보고 있다. 그러나 실제 이직사유를 살펴볼 때 차별에 해당하는 사례가 없는 것인지 아니면 다른 사유에 포함되어 있는 것인지 실상을 파악하기 어렵다. 이에 따라 먼저 차별로 인한 이직실태를 파악할 필요가 있으며, 차별로 인한 광범위한 결과를 이직사유로 포함할 필요가 있다.

여성의 조기재취직률이 낮은 점에 대해서 추후 그 원인에 대한 심층분석과 제도적인 보완의 필요가 있다. 조기의 재취직을 위해서는 적극적인 구직활동과 직업훈련 참여 등이 필요하다. 그러나 가사와 육아의 부담이 있는 기혼여성의 경우 이와 같은 활동에 제약을 받게 된다. 이에 따라 실업급여를 수급하고 있는 여성 실직자들에게도 여성 근로자에게 제공하고 있는 보육서비스를 제공을 검토할 필요가 있다.

여성의 실업급여의 수급액이 남자에 비해 70% 수준밖에 안되는 점에 대해서 주목할 필요가 있다. 이는 여성근로자의 임금수준을 반영한 것으로 근본적으로는 임금격차의 감소를 위한 정책을 추진하여야 하지만 실업급여의 제공이 기본적인 생계유지를 통한 사회안전망의 구축인 점을 감안할 때 수급액의 수준이 임금에 비례하는 기본 원칙을 훼손하지 않는 범위 내에서 여성빈곤자가 발생하지 않도록 급여액의 최저수준을 상향조정하거나 차등기준의 설정 등을 고려할 필요가 있다.

VI



결론 및 정책 제언

1. 요약 및 결론	221
2. 정책제언	226



I. 요약 및 결론

가. 피보험자

고용보험제도의 피보험자와 각 사업에 대한 분석을 중심으로 여성근로자의 가입 및 사업수급 현황을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 근로자 중 고용보험의 안전망 내에 있는 집단이 매우 제한적이라는 사실을 확인할 수 있다. 이는 임금근로자 비중이 낮고 자영업자 비중이 높은 우리나라 노동시장에서의 한계일 수 있다. 특히 근로자 중 여성고용보험가입자의 비중은 지속적으로 증가하고는 있으나 여전히 남성에 비하여 낮은 수준이다. 동시에 그렇다면 고용보험이 임금근로자를 포괄하는 사회안전망의 역할을 할 수 있는가에 대하여도 아직까지는 충분치 않다는 결론이다. 임금근로자 수 대비 고용보험가입자 비중도 약 50% 수준으로 낮게 나타나 아직도 고용보험의 사각지대에 위치한 근로자의 비중이 매우 높다는 점을 알 수 있으며 여성근로자의 경우 이러한 경향은 더욱 강한 것으로 나타난다.

1인 이상의 영세사업장 및 임시, 일용직 근로자의 고용보험 가입이 이루어졌으나 고용보험 피보험자를 살펴보면 시간제 근로자의 경우는 발견하기 어렵다. 따라서 임시나 일용직 근로자라 하더라도 전일제 근로자를 대상으로 고용보험 가입이 이루어지고 있다는 점을 발견할 수 있었다. 이는 전체 비정규직이 시간제 근로 등 탄력적 고용형태 보다는 고용계약상의 문제가 더 크다는 점과 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 비정규직의 고용보험 가입 의무화로 인하여 이들의 가입률이 증가하였음을 확인할 수 있으나 과연 얼마나 많은 다양한 근로형태의 근로자를 고용보험이 포괄하고 있는가에 대하여 충분한 답변을 제공하기 어렵다. 향후 고용형태는 자발적, 비자발적으로 다양화할 것으로 예상되며 임신 출산 등으로 인한 경력단절이 있는 여성의 노동시장 진입이나 가족친화적 고용형태로서의 다양한 고용형태의 확산이 여성근로자에게 긍정적으로 작용할 여지도 충분히 있다. 그러나 고용보험의 가입이라는

측면에서 다양한 고용형태를 포괄하지 못하는 점은 근로자의 사회안전망으로 제 기능을 수행하는데 제한적일 것이라는 예측을 가능케 한다. 따라서 현재 임금근로자이면서 고용보험에 가입되어 있지 않은 여성근로자를 발굴하여 고용보험 가입의 실효성을 제고하는 것이 미래를 위한 시급한 과제이다.

고용보험에서의 여성근로자 통합은 현재의 고용보험제도가 임금근로자를 중심으로 이루어져 있으며 상용직과 전일제 근로자의 사회안전망으로서의 역할을 하고 있는 한 그 한계를 극복하기에는 어려움이 있으나 이 문제는 향후 고용보험의 발전방향과 함께 추후 논의가 필요하다고 생각된다.

나. 고용안정사업

고용안정사업 중 여성에게 많은 영향을 미치는 사업은 물론 여성고용촉진사업이다. 여성의 노동시장 경력단절을 구제하고 여성가구주·가구의 빈곤화를 방지하는 본 사업은 여성고용을 촉진시키는 긍정적인 역할을 해 온 것으로 보인다. 아쉬운 점은 여성고용촉진이 향후 여성노동시장을 긍정적으로 변화시킬 수 있는 방향이라기보다는 현재의 성별직종분리, 성별임금격차를 해소하지 못하고 여전히 저학력·단순직 근로경향을 고착화하고 있다는 점이다. 동시에 출산과 육아를 위한 취업단절은 여성의 고학력화에도 불구하고 지속되고 있어 향후 이 부문에 대한 근본적인 대책이 수립될 필요가 있다.

중요한 사항은 고용안정사업이 여성만을 대상으로 한 여성고용촉진사업과 남녀를 모두 대상으로 하는 사업으로 나뉘어 있는데 이러한 사업의 추진에 있어서도 성별분리의 경향이 나타난다는 점이다. 여성고용촉진사업이 여성을 주 대상으로 하다 보니 타 사업, 고령자고용촉진과 같은 사업의 여성수급실적이 매우 낮아 향후 노동시장의 균형적인 발전에 부정적인 영향을 미칠 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 노동시장에서의 여성의 중요성을 고려할 때 여성고용촉진 사업뿐 아니라 다른 고용안정사업에서 성별 수급균형을 고려하는 것도 중요한 논의의 대상이 되어야 할 것으로 보인다.

고용촉진사업을 분석한 결과 여성은 남성에 비하여 연령이나 교육수준, 직종, 산업에 따른 분포가 고르게 이루어져 있지 않다. 여성의 경우 남성에 비

하여 수급자의 연령대가 낮고 집중된 경향이 있어 고령자고용촉진금의 경우도 60세 이상의 취업자 비율은 매우 낮다. 여성의 기대여명이 더 길다는 점을 고려하면 여성취업연령을 현재보다 높일 수 있는 대안의 모색이 요구된다. 동시에 전통적으로 여성부문으로 알려진 도소매, 부동산임대 및 사업서비스영역, 교육 및 개인서비스 부문에서조차 여성 고령자의 취업은 거의 찾아보기 어렵고 남성고령자가 이러한 산업으로 취업하는 경향이 더 강하게 나타난다는 점에서 고령자 노동시장에서의 성차별적 관행들이 이루어지고 있는가에 대한 실태파악도 필요할 것으로 보인다.

장기구직자에 대한 지원은 비경제활동인구 비중이 높은 여성에게 수급이 제한될 가능성이 높다. 여성구직자를 발굴하여 적극적으로 지원할 필요가 있는데 정보의 비대칭적 경향, 즉 구직하는 여성들은 현재 자신이 일을 찾고 있다는 것을 알릴 효율적인 수단이 부재하고 고용안정사업 측에서도 이러한 정보를 얻기에 어려움이 있으므로 정보의 흐름을 원활하게 할 수 있다면 여성구직자의 보다 적극적인 발굴과 사업의 실효성 제고가 가능할 것으로 보인다.

중장년훈련수료자채용사업은 훈련을 통한 직업능력개발과 취업의 연계라는 점에서 매우 긍정적으로 평가받고 있다. 특히 인력수요가 발생하는 부문으로의 직업훈련과 취업연계는 노동시장의 구인구직의 비효율을 상당부분 개선할 수 있다는 점에서 바람직하다. 특히 여성중장년근로자의 경우 학력수준, 과거의 취업경향, 현재의 취업요구 등을 비추어 볼 때 제조업으로의 취업 가능성이 높고 기업의 인력수요도 많은 상태이므로 이 사업의 적극적 운용과 확대방안이 요구된다.

고용안정사업의 목적이 상당부분 실업을 예방하거나 실업자의 고용촉진을 꾀한다고 볼 때 실업자 비중보다는 비경제활동인구가 많은 여성에게 고용보험사업이 미칠 영향은 제한적일 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 고용안정사업은 여성의 고용촉진, 고령자고용촉진 등 현재의 여성노동시장보다 향후 전체 노동시장과 여성노동시장에 많은 영향을 미칠 수 있어 현재 여성의 수급이 적다고 하더라도 향후 여성수급가능성이 높은 사업을 적극적으로 유지 발굴하는 것이 필요하다.

다. 직업훈련사업

재직자 및 실직자들의 주도적인 평생직업능력개발을 목적으로 하고 있는 직업능력개발사업 분석 결과 전반적으로 남성에 비해 여성의 참여가 저조하며 참여자들 사이의 격차가 상대적으로 더 크다는 것을 확인할 수 있었다. 사업주에 지원하는 재직자 훈련의 경우, 지원금액이나 지원인원에 있어 전체 직업능력개발사업의 대부분을 차지하고 있음에도 불구하고 여성근로자의 참여는 19.7%에 불과했다. 여성참여가 적었을 뿐 아니라, 참여하고 있는 여성근로자들 사이의 격차가 남성근로자에 비해 더 심각했다. 즉 재직자 훈련에 참여하는 여성근로자들은 고졸자, 30세 이하, 금융보험 및 부동산업, 사무직 종사자가 압도적으로 참여비율이 높은 것으로 나타났다. 그리고 훈련지원금액에 있어서는 여성일수록 지원금액이 낮았던 반면, 사업장의 여성근로자 비율이 높을수록 지원금액이 높아지는 추세를 나타내었다.

사업별로 보면 근로자수강지원금의 경우 양적 확대가 필요하다는 과제와 함께 여성 수급자 중 30세 이하, 사무관리 분야에 집중되어 있어 편차가 크게 나타나고 있는 점을 개선할 필요가 있다. 근로자학자금대부 사업은 여성근로자들의 경우 남성에 비하여 사무직, 2년제 수강학교, 인문계열 진학이 많아 향후 노동시장에서 경력을 개발하고 실질적인 직업훈련으로서 역할을 하는데 다소 제한적인 것으로 보인다. 유급휴가훈련이 다른 사업보다도 가장 여성근로자의 참여가 저조하여 실효성의 제고가 시급한 것으로 보인다.

높은 실업률 문제로 고통받고 있는 우리나라의 노동시장 현황을 고려하면, 실업자재취직훈련이 직업능력개발사업에서 차지하는 위치는 점점 더 중요해지고 있는데, 최근 여성들의 참여가 지속적으로 증가하여 2004년에는 남성보다도 참여율이 더 높아졌다(56.8%). 양적팽창에도 불구하고 여성의 경우 음식이나 미용관련 서비스업이 35.7%로 가장 많았고, 디자인 관련 산업응용분야, 정보통신 분야의 훈련에 대부분 집중되어 있어 역시 성별 직종분리의 경향을 심화시킬 위험이 있다.

라. 실업급여 사업

실업급여 수급자 중 여성비중은 점차 높아지고 있다. 여성의 실업급여 비중이 피보험자 비중보다 높은 현상을 단순히 긍정적인 것으로 받아들이는 것은 무리가 있다. 수급자가 된다는 것은 비자발적 이직자가 되는 것을 의미하는 것으로 여성근로자의 비자발적 이직이 남성보다 비율이 높다는 것을 의미하기 때문이다. 즉 동일한 사건에 대해 보험적용을 받지 못하는 것보다 적용을 받는 것이 근로자에게 유리하지만 적용을 받게 되는 사건 즉 실직이 덜 일어나는 것이 장기적으로는 더욱 긍정적인 현상임을 염두에 두어야 할 것이다.

이직사유는 사유가 분명하지 않은 ‘기타 회사사정에 의한 퇴직’의 비율이 가장 높는데 이에 대한 구체화가 필요하다. 여성에게 직접적인 영향을 미치는 차별과 관련한 사유로서 상사나 동료의 차별행위를 규정하고 있으며, 한 연구에서는 차별적인 인사관련 규정이나 관행을 추가로 인정할 필요가 있다고 보고 있다. 이러한 포괄적인 이직사유는 구체적이고 효과적인 정책대안의 수립을 어렵게 할 수 있으므로 여성에 대한 차별적 관행이 있다면 사유에 정확히 명시될 수 있도록 할 필요가 있다.

여성의 조기재취직률이 낮은 점을 주목할 필요가 있다. 가사와 육아에 대한 부담 때문인지 아니면 노동시장에서 주어지는 제약때문인지 추후 그 원인에 대한 심층분석과 제도적인 보완의 필요가 있다. 가장 주목할 점은 실업급여의 수급액이 남자에 비해 70% 수준밖에 안되는 점이다. 여성근로자의 임금수준을 반영한 것으로 근본적으로는 임금격차의 감소를 위한 정책을 추진하여야 하지만 실업급여의 제공이 기본적인 생계유지를 통한 사회안전망의 구축인 점을 감안할 때 수급액의 수준이 임금에 비례하는 기본 원칙을 훼손하지 않는 범위 내에서 여성빈곤자가 발생하지 않도록 고려할 필요가 있다. 급여액의 최저수준을 상향조정하거나 차등기준의 설정 등을 고려할 필요가 있다.

2. 정책제언

연구결과를 바탕으로 고용보험제도가 실질적으로 여성근로자의 고용을 촉진하고 여성근로자를 보호할 수 있는 사회안전망으로서 발전할 수 있는 정책들을 발굴하고자 하였다.

우선 피보험자 자격에 대한 정책의 발굴이 요구된다. 고용보험제도가 임금노동에 따른 가입자격을 기본으로 설계되었으므로 노동시장 내 여성의 위치가 일차적으로 모든 고용보험사업의 수급에 영향을 미치게 된다. 고용보험제도가 도입된 지 4년 만에 적용범위를 1인 이상 고용하는 모든 사업장까지 확대되었고 비정규직의 고용보험 가입도 이루어졌지만 임시직이나 시간제 등의 비정규직 종사자들의 고용보험사업 수급자가 미미하기 때문에 이들의 고용보험에 대한 접근성을 제고할 필요가 있다.

가. 고용보험에서의 비정규직 여성근로자 보호 강화

고용보험 가입대상자의 확대는 임시, 일용직 근로자 및 소규모 사업장을 포괄하면서 이제 어느 정도 이루어졌다고 평가할 수 있다. 그럼에도 불구하고 전체 임금근로자의 반수가 고용보험의 적용에서 배제되어 있다는 점은 눈여겨볼 필요가 있다. 고용보험 가입은 대규모 사업장을 중심으로, 상용직 근로자를 중심으로, 임시, 일용직 근로자 중 전일제 근로자를 중심으로 이루어지는 경향이 있다. 이는 현재 진행되고 있는 근로자 양극화 현상과 맞물려 있는데 근로조건이 좋은 집단은 보호가 강화되고 근로조건이 열악한 집단은 보호망에서 빠져있는 구조적인 문제점 때문이다.

여성의 고학력화가 급속하게 이루어지고 전문직 및 괜찮은 일자리로의 진출이 증가하고 있다. 동시에 여성의 노동시장 내 취약한 지위, 비정규직의 여성화, 성별직종 분리 및 임금격차 등도 여전히 지속되고 있다. 여성노동시장은 주로 연령별로 뚜렷하게 양극화가 진행되고 있는데 고용보험의 가입은 보

다 취약한 집단보다는 안정적인 집단을 지원하는 측면이 강하다. 따라서 실질적으로 사회안전망이 요구되는 집단보다는 현재의 고용조건을 유지하기 위한 제도로서의 역할이 더욱 중요한 것으로 평가되기 쉽다.

현재 비정규직 문제는 여러 가지 다양한 고용형태의 수용 및 동일노동 동일임금과 같은 미래지향적 차원에서 논의되고 있다기 보다는 정규직 및 상용직과 동일한 수준의 근로를 함에도 불구하고 임금 및 근로조건에서 차별적인 대우를 받는 경우에서 비롯된다고 볼 수 있다. 전일제 근로를 하고 있는 비정규직 근로자들이 얼마나 고용보험 테두리안에 들어와 있는가가 현재 매우 중요한 문제이다.

현재 고용보험 자료는 고용계약이 현재 어떤 상태인가에 대한 파악이 이루어지고 있지 않아 비정규직의 고용보험가입에 대한 구체적인 정보를 주고 있지 않다. 다만 2004년 자연증가율을 훨씬 상회하는 고용보험 가입이 이루어진 것으로 미루어 그간 고용보험 가입대상이 아니었던 집단이 대거 가입한 것으로 추측할 뿐이다. 그럼에도 불구하고 여성임금근로자의 약 50%가 고용보험에 가입되어 있지 않다는 점을 볼 때 임금근로자이면서 소규모 기업에 종사하는 비정규직집단이 고용보험 가입에서 누락될 가능성은 매우 큰 것으로 유추해볼 수 있다.

이러한 집단을 적극적으로 발굴하여 고용보험제도 안으로 유입하는 것이 매우 시급한 정책과제이다. 비정규직은 정규직에 비하여 잦은 직장이동, 실업, 고용조정 대상이 되며 이는 고용보험제도가 담당하고자하는 노동시장 불안정성과 직접적인 연관을 갖는다. 따라서 사회안전망이 더욱 필요한 근로자인 비정규직 근로자의 고용보험 가입률을 획기적으로 제고하도록 다음과 같은 정책을 고려해볼 수 있다.

① 사업장별로 정규직과 비정규직의 고용보험 가입을 의무화

비정규직을 직접 고용하는 경우 전체 고용인원, 이 중 정규직, 비정규직 비중과 비정규직의 고용보험 가입을 의무화 하도록 행정지도를 강화한다. 파견업 등 비정규직을 파견하는 업체의 경우에도 해당 근로자의 고용보험 가입을

의무화하고 파견근로자를 배치하는 업체로 하여금 고용보험 미가입자를 제외시키도록 행정지도를 강화함.

② 시간제 근로자 등 고용보험 가입 의무화

고용보험가입 대상으로 비정규직이 임시, 일용직 근로자가 포함되기는 하나 대체로 근로시간을 기준으로 살펴보면 전일제 근로자에 국한되어 있음을 알 수 있다. 시간제 근로자 등의 고용보험 가입을 의무화할 필요가 있다. 특히 여성근로자들은 시간제근로에 대한 수요가 상당수 존재한다. 시간제근로는 직장가정의 양립, 자녀의 출산 및 육아기의 경력단절을 완화할 수 있는 또 다른 대안으로 모색될 필요가 있다. 시간제근로자의 고용보험가입은 단기적으로는 기업의 노동비용을 증가시켜 기업경영을 어렵게 할 수 있으나 장기적으로는 기업의 고용형태가 다양해지고 유연해지면서 고용조정을 유연하게 하는 데 있어 오히려 바람직할 수 있다.

③ 고용보험 DB에 정규직, 비정규직을 구분할 수 있도록 함

고용보험DB에는 정규직과 비정규직을 구분할 수 있는 종사상의 지위에 관한 부분이 미흡하다. 비정규직의 대부분이 고용계약상의 불안정한 신분을 유지하는 것으로 근로시간 등의 탄력성과는 거리가 있으므로 이 부분을 가시적으로 구분하여 향후 비정규직의 고용보험 가입률을 제고할 필요가 있다.

④ 임시, 일고 등 비정규직 근로자의 재직자 훈련지원 확대

직업훈련에서의 근로자간 격차 확대가 지적되고 있다. 고용보험가입자와 미가입자 간의 격차, 직업능력개발사업 간의 격차, 직업능력개발사업의 혜택을 받는 근로자와 받지 못하는 근로자 사이의 격차, 직업훈련에 참여하고 있는 근로자들 사이의 격차, 이러한 이중 삼중의 격차 때문에 상대적으로 노동시장에서 취약한 여성근로자들의 차별은 더 강화될 우려가 있다. 따라서 훈련대상자들 사이에서의 격차해소가 필수적이며, 고용보험에 가입되어 있으나 단기 고용계약하에 근로하는 근로자의 경우 훈련에 대한 유인이 적어 이

들의 향후 안정적인 노동시장 지위 확보를 위한 훈련에 어떻게 끌어들이고 인가가를 고민할 필요가 있다. 이를 위하여 비정규직 비율이 높은 소규모기업을 우선적으로 비정규직을 훈련할 수 있도록 훈련제도의 운용방향을 전환할 필요가 있다.

나. 고용보험 사업의 성별 수급 불균형 해소

고용보험 사업의 내용을 보면 여성을 대상으로 특화된 여성고용촉진사업 등과 전체를 포괄할 수 있는 사업 등으로 나뉘어 있다. 이러한 사업을 보면 성별분리 현상이 두드러지게 나타나는데 여성을 대상으로 한 사업에 여성이 우선적으로 수급을 받기 때문에 여타의 사업에서 여성이 우선배제되는 상황이 발생한다. 이러한 결과는 적극적조치의 부작용과도 일맥상통하는 것으로 여성고용촉진사업이 갖는 의의가 매우 제한적이라는 점을 알 수 있다. 향후 고용보험 사업은 모성보호 사업 및 여성근로자의 경력단절을 막는 사업 뿐 아니라 전체 사업에서 보호가 필요한 근로자 계층에 더 많은 자원이 분배되어야 하는 원칙을 견지하여야 하며 이는 성별로 분리된 사업수급보다는 보다 공정한 원칙이 적용되어야 함을 의미한다.

따라서 엄밀한 의미로 모성보호와 관련된 사업은 여성에게 특화된 사업이라는 개념보다는 향후의 미래인력을 공급하기 위한 국가적 요구를 충족시키는 사업으로 보아야 하며 이러한 사업의 취지가 여성에게 국한되어 타 사업에서 여성이 배제되는 일이 없도록 해야 할 것이다.

① 사업 수급에서의 성차별에 대한 실태파악

고용안정사업의 경우 고령자취업에 있어 여성직종이라고 알려진 부문에서조차 남성고령자의 취업경향이 강하고 여성고령자의 소외가 심각하다. 여성고령자의 경우 직업경험의 부재 등과 같은 여성근로자가 가지는 문제점을 고려하지 않을 수 없으나 전반적으로 남성고령자에 비하여 수급실적이 낮은 경우 성차별적 관행이 고령자재취업시장에서도 이루어지고 있는가에 대한 실

태의 파악이 요구된다.

실업급여수급자의 경우에도 이직사유 중 차별적 요인에 대한 파악이 어렵다. 따라서 차별에 해당하는 사례가 없는 것인지 아니면 다른 사유에 포함되어 있는 것인지 실상을 파악하기 어렵다. 이에 따라 먼저 차별로 인한 이직 실태를 파악할 필요가 있으며, 차별로 인한 광범위한 결과를 이직사유로 포함할 필요가 있다.

직업훈련 역시 사업장 중심으로 이루어지므로 경력단절이 빈번하다고 생각하여 기업 측에서 여성근로자의 직업훈련지원을 기피하는 경우가 빈번하다. 이에 대한 엄밀한 파악이 요구된다.

② 성차별적 관행을 해소를 위한 인센티브 제공

이를 해소하기 위하여 성별로 고용보험사업의 실적이 균등하게 이루어지도록 인센티브를 제공할 필요가 있다. 고용안정사업이나 훈련에서 여성의 비율이 높은 경우 훈련비용을 증액하는 등 기업이 성별로 균등한 고용 및 재교육 기회를 마련할 인센티브를 제공해야 한다.

다. 사업의 선택과 집중으로 인한 효율성 제고 및 인프라 구축

① 대기업중심의 지원에서 중소기업 중심의 지원으로 전환

직업능력개발사업의 경우 사업간 편중현상이 심하여 지원인원 및 지원금액 증가 등 양적으로는 확대되었으나 질적으로는 불균형을 낳았다. 훈련격차가 임금이나 고용격차로 이어질 수 있는데 실제 직업훈련에 참가하는 기업들은 대규모 기업이 대부분이고 여성근로자들이 상대적으로 많은 중소기업의 참여율이 매우 저조하다.

따라서 대기업 근로자에 대한 향상훈련은 자율에 맡기고, 정부는 시장실패가 작용하는 노동시장 신규 진입자에 대한 훈련, 중·고령자 및 장애인, 여성 등에 대한 훈련, 중소기업 근로자 및 임시·일용근로자에 대한 훈련 등에 대해서만 능력개발사업을 통해 지원하는 방향으로 정책방향을 전환할 필요가 있다.

② 사업실적별 실효성 제고

고용안정사업 중 정년퇴직자고용촉진, 고령자재고용 사업 등의 경우 목적에 비하여 사업실적이 매우 저조하다. 특히 여성고령자들 같이 노동시장 경쟁이 없거나 퇴직자에서 제외되는 집단이 많을 경우 사업의 혜택을 받을 수 없다. 따라서 실적이 낮은 사업의 실효성을 면밀히 검토하고 고용이 실질적으로 촉진될 수 있도록 사업을 선택, 집중할 필요가 있다.

또한 자격제한이 까다로워 실적이 저조한 근로자수강지원금과 유급휴가훈련 등 사업들은 상대적으로 열악한 근로환경에서 일하고 있는 여성근로자에 대한 지원확대를 위해서 지원대상요건을 좀 더 완화할 필요가 있다.

실업급여 사업의 경우 실업급여 금액이 임금을 기초로 이루어지고 성별 임금격차가 반영되다보니 여성의 실업급여 금액이 상대적으로 매우 낮은 경향이 있다. 근본적으로는 임금격차의 감소를 위한 정책을 추진하여야 하지만 실업급여의 제공이 기본적인 생계유지를 통한 사회안전망의 구축인 점을 감안할 때 수급액의 수준이 임금에 비례하는 기본 원칙을 훼손하지 않는 범위 내에서 여성빈곤자가 발생하지 않도록 고려할 필요가 있다. 급여액의 최저수준을 상향조정하거나 차등기준의 설정 등을 고려할 필요가 있다.

③ 중장년 여성 지원규모 확대

중장년훈련수료자채용, 실업자재취직훈련 등 적극적 노동시장정책이라 할 수 있는 사업의 경우 여성의 참여가 증가하고 실적도 양호하다. 이를 더욱 확대 강화시켜 저학력, 고연령의 훈련참여를 높이는 역할을 담당해야 한다. 특히 이들은 인력부족을 경험하는 직종 등에 취업하여 노동력 수급을 원활화하는 노동시장내 긍정적인 기능을 하므로 더욱 중요한 집단이다. 훈련기관의 훈련 이후의 취업알선 서비스 강화가 가장 중요하다. 훈련 및 취업관련 정보, 상담, 기관안내 등의 지원과 함께 “상담→훈련→취업”으로의 연계 및 피드백이 효과적으로 이루어져야 실질적인 효과를 거둘 수 있다.

④ 직업훈련 및 재취업 지원을 위한 보육지원

여성의 경제활동 욕구는 지속적으로 상승하고 있으나 비경제활동상태의 여성의 경우, 취업자나 실업자보다 오히려 직업훈련의 기회가 현저히 적다는 것에 주목해야 한다. 따라서 비경제활동 상태의 여성이 노동시장으로 진입하고자 하는 경우, 직업훈련을 통해 새로운 기술을 익힐 수 있는 기회가 확대되어야 한다. 이를 위하여 가장 걸림돌이 되는 것이 보육이다. 특히 저소득층 여성이 직업훈련을 받는 동안 아동보육과 생계를 지원할 수 있는 제도가 필요하다.

마찬가지로 여성 실업급여 수급자의 조기 재취직 비율이 매우 낮은 것으로 나타난다. 조기 재취직을 위해서는 적극적인 구직활동과 직업훈련 참여 등이 필요하다. 그러나 가사와 육아의 부담이 있는 기혼여성의 경우 이와 같은 활동에 제약을 받게 된다. 이에 따라 실업급여를 수급하고 있는 여성 실직자들에게도 여성 근로자에게 제공하고 있는 보육서비스 제공을 검토할 필요가 있다.

참고문헌

- 강순희·이병희·김미란(2000), 「직업능력개발사업의 성과분석」, 한국노동연구원.
- 김동현·박의경(2000), 「고용유지지원금의 효율성 평가」, 한국노동연구원.
- 김소영·김태홍(1999), 「근로자로 보기 어려운 여성취업자의 실태와 개선방안」, 노동부 용역과제.
- 김유선(2002), “비정규직 규모와 실태 - 통계청의 2002년 경제활동인구조사 부가조사 결과,” 한국노동사회연구소.
- 김종숙·박수미(2003), 「한국여성의 노동이동」, 한국여성개발원
- 김주섭·이병희·박성재(2003), 「직업능력개발사업 효율성 평가분석」, 한국노동연구원.
- 김태홍·김난주(2003), 「우리나라 모성보호제도의 실시현황분석과 개선방안」, 한국여성개발원
- 노동부(2001), 『고용보험백서』.
- 노동부 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』 각년호, .
- _____, 『고용보험통계월보』 각호,
- _____ (1998), 『여성취업가이드』.
- _____ (2000), 『경제활동인구연보』.
- 한국노동연구원(2001), 『고용보험동향』, 봄호.
- 마경희(2003), “한국사회정책 체제의 젠더계층화 논리와 여성의 사회권,” 이화여대 사회학과 박사학위 논문.
- 문유경·주재선(2000), 『OECD회원국의 여성고용정책』, 한국여성개발원.
- 왕인순(1995), ‘여성의 고용안정과 고용보험법 개선방안’, 『1995년 10월 고용평등의 달 기념 심포지엄 자료집』, 한국여성노동자협의회.
- 유길상(2000), 『고용보험 시행 5년의 평가와 발전방향』, 한국노동연구원.
- 이병희·김미란(2000), 「직업능력개발사업의 평가와 정책과제」, 한국노동연구원.
- 조순경(1998), ‘IMF 시대의 여성고용정책과 리더쉽’, 『시장의 논리와 평등의 논리: IMF의 여성고용정치』, 이화여자대학교 정책과학대학원.
- 한국산업인력공단(2003), 「여성 직종노동시장 및 직업능력개발에 관한 연구」.
- 한국여성연구회(1993), 『모성보호와 국가정책-바람직한 정책대안모색을 위하여』 심포지움 자료집.

- 한국직업능력개발원(2002), 「직업능력개발사업백서」.
- 한국직업능력개발원(2003), 「직업능력개발사업 현황」.
- 황원래·김창도(1999), '고용보험에 대한 이해: 스웨덴 실업보험과의 비교를 중심으로', 『스웨덴 사회보장에 대한 연구: 한국의 고용보험, 의료보험, 국민연금, 산재보험, 조세정책과 연계하여』, 국제상업사무전문기술노련 한국협의회 교육 보고서.
- Carre and Joshi (2000), 'Looking for leverage in a fluid world: Innovative responses to temporary and contrated work', IRRA, Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements.
- Davidson, C. and Woodbury, S. A. (1995), 'Wage Rate Subsidies for Dislocated Workers', Upjohn Institute Staff Working Paper 95-31.
- Diamond, P. (1982), 'Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium', Review of Economic Studies, 49.
- ILO (1998), Resolution concerning the development of social security statistics, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/res/socesec.htm>
- Katz, L. and Meyer, B. M. (1990), 'The Impact of Potential Duration of Unemployment Benefits on the Duration of Unemployment', Journal of Public Economics, 41(1).
- Orloff, A. (1993), 'Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states', American Sociological Review, 58(3).
- (1994), 'Restructuring welfare: Gender, work, and inequality in Australia, Canada, the United Kingdom and the United States', paper presented at conference 'Crossing Borders', Stockholm, 27-29 May.
- Pascall, G. (1997), Social Policy: A New Feminist Analysis, London: Routledge Press.
- Pearson, C. and Jackson, R. (1998), Feminist Visions of Development: Gender, Analysis and Policy, London and New York: Routledge.
- Picard, P. M. (2001), 'Optimal Employment Subsidies and Market Structures in Industries with Unemployment, Oxford Economic Papers, 53.
- Pierson, C. (1991), Beyond the Welfare State? The New Political Economy of Welfare, Cambridge: Polity Press.
- Pissarides, C. (1990). Equilibrium Unemployment Theory, Oxford: Basil Blackwell.
- Rees, T. (1999), 'Mainstreaming equality', in S. Watson and L. Doyal, Engendering Social Policy. Open University Press.

- Schoukens, P. (2000), 'Comparison of the social security law for self-employed persons in the member-states of the European Union', In D. Pieters(eds). Changing Work Patterns and Social Security, Kluwer Law International: Great Britain.
- Walker, R., Goodwin, D., and Cornwell, E. (2000), 'Work patterns in Europe and related social security issues: Coping with the myth of flexibility', In D. Pieters(eds). Changing Work Patterns and Social Security, Kluwer Law International: Great Britain.



부록



<부표 Ⅱ-1> 사업체 규모별 성별 임금 근로자 분포

단위 : 천 명(%)

연도	1998년		1999년		2000년		2001년		2002년	
남/여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
5인 이하	537,000 (11.9)	514,000 (22.4)	680,000 (3.1)	670,000 (23.5)	710,000 (12.5)	722,000 (23.0)	683,000 (11.6)	728,000 (22.3)	725,000 (12.3)	770,000 (22.9)
5-9	526,000 (11.6)	338,000 (14.7)	679,000 (3.1)	452,000 (15.8)	760,000 (13.4)	526,000 (16.8)	763,000 (13.0)	572,000 (17.5)	815,000 (13.8)	613,000 (18.2)
10-29	890,000 (19.7)	444,000 (19.3)	10,640,000 (48.4)	564,000 (19.8)	1,279,000 (22.5)	646,000 (20.6)	1,252,000 (21.3)	645,000 (19.7)	1,308,000 (22.2)	686,000 (20.4)
30-49	400,000 (8.8)	209,000 (9.1)	467,000 (2.1)	264,000 (9.3)	516,000 (9.1)	277,000 (8.8)	541,000 (9.2)	263,000 (8.0)	550,000 (9.3)	265,000 (7.9)
50-99	484,000 (10.7)	210,000 (9.1)	564,000 (2.6)	259,000 (9.1)	611,000 (10.8)	285,000 (9.1)	633,000 (10.8)	276,000 (8.4)	635,000 (10.8)	289,000 (8.6)
100-299	740,000 (16.3)	265,000 (11.5)	7,980,000 (36.3)	299,000 (10.5)	805,000 (14.2)	313,000 (10.0)	874,000 (14.9)	342,000 (10.5)	846,000 (14.4)	334,000 (9.9)
300-999	449,000 9.9	172,000 (7.5)	477,000 (2.2)	186,000 (6.5)	506,000 (8.9)	208,000 (6.6)	636,000 (10.8)	260,000 (8.0)	538,000 (9.1)	241,000 (7.2)
1000 이상	502,000 (11.1)	145,000 (6.3)	512,000 (2.3)	160,000 (5.6)	494,000 (8.7)	159,000 (5.1)	492,000 (8.4)	183,000 (5.6)	475,000 (8.1)	169,000 (5.0)
총계	4,528,000 (100.0)	2,297,000 (100.0)	21,999,000 (100.0)	2,854,000 (100.0)	5,681,000 (100.0)	3,136,000 (100.0)	5,874,000 (100.0)	3,269,000 (100.0)	5,892,000 (100.0)	3,367,000 (100.0)

출처 : 사업체 노동실태 현황, 노동부 통계정보 시스템.

<부표 V-1> 성별 산업별 실업급여 수급자 현황

(단위: 명)

	2000		2001		2002		2003	
	남	여	남	여	남	여	남	여
농림업	372	177	607	293	453	250	555	314
어업	1,288	48	1,375	54	1,338	60	1,048	68
광업	1,013	115	1,496	150	1,693	133	679	101
제조업	54,514	30,441	78,783	46,256	62,825	38,027	76,620	53,525
전기가스 및 수도산업	500	147	580	201	615	161	502	197
건설업	27,089	6,828	30,434	7,602	20,169	6,453	20,815	7,433
도소매	16,370	11,764	21,402	15,286	21,548	16,000	28,208	22,853
숙박음식점	2,253	3,466	2,917	3,866	2,641	3,789	3,826	5,235
운수통신	10,697	2,791	15,237	4,760	11,676	3,486	17,493	5,930
금융보험	8,261	8,116	9,041	8,409	5,594	5,905	5,851	6,929
부동산	29,052	17,248	38,927	25,354	34,848	24,414	40,188	29,963
교육 서비스	1,901	4,125	2,368	5,695	2,592	6,363	4,206	9,647
보건 및 사회복지	2,040	8,002	2,095	8,120	2,548	9,882	3,294	13,561
기타 공공개인서비스	4,714	3,540	5,752	4,270	5,543	4,452	6,681	5,616
기타산업	1,258	597	2,786	2,555	2,028	1,623	2,141	2,082
분류불능	-	-	-	-	-	-	-	-
계	161,322	97,405	13,800	132,871	176,111	120,998	212,107	163,454

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

<부표 V-2> 성별 연령별 실업급여 수급자격

(단위 : 명)

	2000		2001		2002		2003	
	남	여	남	여	남	여	남	여
20세 미만	248	706	415	1,161	220	626	189	707
20-24세	3,768	17,544	4,989	22,084	3,522	19,113	4,777	23,971
25-29세	22,394	31,975	30,859	41,047	24,929	39,759	29,578	49,465
30-34세	28,562	12,031	39,482	16,836	33,664	17,662	40,699	24,633
35-39세	26,403	7,879	34,686	11,668	27,996	9,851	31,929	14,526
40-44세	22,458	8,100	30,814	12,553	25,262	10,371	30,273	15,567
45-49세	16,284	6,610	22,123	10,459	17,999	8,819	23,114	13,391
50-54세	15,290	5,672	20,082	8,243	15,513	6,972	19,381	10,177
55-59세	19,455	5,595	23,030	6,961	19,942	6,108	23,462	8,391
60-64세	6,450	1,293	7,304	1,856	7,040	1,716	8,663	2,620
65-69세	10	-	16	3	24	1	42	6
70세 이상	-	-	-	-	-	-	-	-
계	161,322	97,405	213,800	132,871	176,111	120,998	212,107	163,454

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

<부표 V-3> 성별 실업급여기초임금일액별 수급자격자 현황

(단위 : 명)

	2000		2001		2002		2003	
	남	여	남	여	남	여	남	여
최저임금 이하	160	488	824	4,491	519	2,197	30	406
13-15천 원	270	1,370	-	-	-	-	-	-
15-20	2,546	9,972	1,592	8,696	1,178	5,380	1,405	6,088
20-30	21,218	40,107	19,765	46,894	12,600	35,332	12,392	42,711
30-40	31,447	26,040	34,794	36,905	24,453	35,515	25,903	46,571
40-60	56,034	15,273	72,872	26,819	59,410	31,717	69,133	47,493
60-70	49,574	4,147	38,238	5,098	23,973	5,287	29,617	9,399
70천 원 이상	73	8	45,710	3,973	53,969	5,579	73,627	10,786
계	161,322	97,405	213,795	132,876	176,102	121,007	212,107	163,454

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

<부표 V-4> 성별 실업급여기초임금일액별 수급자격자 현황

(단위 : 명)

	2000		2001		2002		2003	
	남	여	남	여	남	여	남	여
5인 미만	21,199	22,451	33,217	28,870	27,474	28,463	33,569	36,668
5인-9인	18,029	12,094	23,980	16,099	21,994	16,177	28,051	21,856
10인-29인	31,776	16,847	43,308	26,135	38,184	24,338	46,901	32,917
30인-49인	14,737	7,653	18,448	11,745	16,053	9,948	19,658	14,385
50인-69인	7,561	3,975	11,037	6,469	7,989	5,312	10,638	7,594
70인-99인	7,905	4,126	13,551	6,757	10,047	5,702	11,508	7,620
100인-149인	7,861	4,296	10,168	6,121	9,143	5,379	10,781	8,277
150인-299인	12,468	6,700	16,445	9,865	13,748	8,511	14,776	10,547
300인-499인	7,474	3,982	8,825	3,974	6,756	3,618	7,798	5,372
500인-999인	8,948	4,846	10,420	5,186	7,430	4,175	7,719	5,431
1000인 이상	23,364	10,435	24,396	11,655	17,284	9,384	20,708	12,787
분류불능	-	-	-	-	-	-	-	-
계	161,322	97,405	213,795	132,876	176,102	121,007	212,107	163,454

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

<부표 V-5> 성별 이직사유별 수급자격자 현황

(단위 : 명)

	2000		2001		2002		2003	
	남	여	남	여	남	여	남	여
전직, 자영업	22	9	6	1	16	7	61	34
결혼, 출산, 거주지 변경 가사사정	427	2,476	434	3,224	514	3,781	556	4,689
질병, 부상, 노령 등	7,859	4,770	7,768	5,647	7,239	6,061	7,852	6,800
징계해고	473	97	539	101	669	247	777	182
기타 개인사정	998	601	686	311	786	414	1,404	911
회사이전등 근로조건 변동	7,734	4,244	9,656	5,441	7,563	4,862	9,005	7,042
기타 회사사정에 의한 퇴직	88,290	51,536	132,130	80,609	111,004	72,997	134,475	99,431
폐업, 도산, 공사중단	16,702	10,505	20,833	12,357	15,457	10,994	19,171	15,042
경영상 필요에 의한 퇴직	11,556	7,484	12,948	7,158	7,484	5,662	11,088	8,867
정년퇴직	6,913	1,916	7,721	1,928	7,444	1,867	7,939	2,122
계약기간 만료, 공사종료	20,348	13,767	21,069	16,099	17,925	14,115	19,778	18,333
고용보험 비적용	-	-	5	-	1	-	1	1
기타사유	-	-	-	-	-	-	-	-
계	161,322	97,405	213,795	132,876	176,102	121,007	212,107	163,454

출처: 한국산업인력공단, 중앙고용정보원. [고용보험통계연보 각년도]

2004 연구보고서 230-7

고용보험제도 시행 10년과 여성근로자 :
여성근로자의 고용보험 수급실태와 효과 분석

2004년 12월 27일 인쇄
2004년 12월 30일 발행

발행인 : 서 명 선

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 313-7593 (代)

<정가 8,000원>

ISBN 89-8491-115-1 93330